

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA

**AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA:**

Perspectivas da negociação coletiva no Brasil

por

Paula Maluf Teixeira

orientação

Prof. Josecleto Costa de Almeida Pereira

Monografia apresentada ao Curso  
de Graduação em Direito, do  
Centro de Ciências Jurídicas da  
Universidade Federal de Santa  
Catarina, como requisito  
parcial para a conclusão do  
bacharelado em Direito.

Florianópolis, julho de 1998

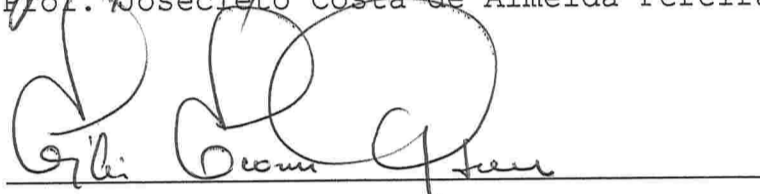
A Monografia **AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA: Perspectivas da negociação coletiva no Brasil**

Elaborada por **Paula Maluf Teixeira** foi aprovada pelos membros da banca examinadora e considerada apta à obtenção do Título de Bacharel em Direito do Curso de Graduação em Direito, do Centro de Ciências Jurídicas, da Universidade Federal de Santa Catarina.

BANCA EXAMINADORA:



ORIENTAÇÃO: Prof. Josecleto Costa de Almeida Pereira

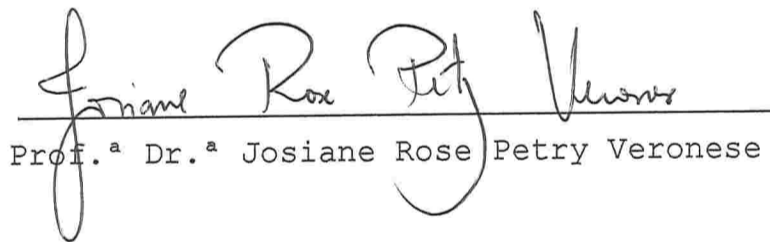


Prof.<sup>a</sup> Lília Leonor Abreu

---

Prof. Rafael Murilo Digiácomo

COORDENADORA DE MONOGRAFIA:



Prof.<sup>a</sup> Dr.<sup>a</sup> Josiane Rose Petry Veronese

Florianópolis, julho de 1998

*Aos meus pais, pelo carinho,  
confiança, apoio e  
imensurável compreensão.*

---

## AGRADECIMENTOS

Ao professor Josecleto Costa de Almeida Pereira, pelas horas dedicadas à presente Monografia, suas orientações elucidativas e sugestões que só contribuíram para a qualidade do trabalho.

Aos meus irmãos, Mônica, Adriano e Marcelo, pela paciência e carinho.

Aos amigos, sempre presentes.

A todos que de alguma forma contribuíram e possibilitaram a realização desta pesquisa.

---



"... em todo o Direito do Trabalho há um ponto de partida: a união dos trabalhadores; e há um ponto de chegada: a melhoria das condições dos trabalhadores. Direito individual e direito coletivo do trabalho são apenas caminhos diversos para percorrer o mesmo itinerário."

- Américo Plá Rodriguez -

## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	01
<b>CAPÍTULO I - O DIREITO COLETIVO BRASILEIRO</b>	
1.1 Considerações Iniciais.....	03
1.2 A primeira Constituição Republicana.....	05
1.3 A influência do anarcossindicalismo.....	09
1.4 O corporativismo Estatal.....	11
1.5 Redemocratização de 1946.....	23
1.6 Golpe Militar.....	27
1.7 A década de 80.....	28
1.8 A Constituição Federal de 1988.....	33
<b>CAPÍTULO II - AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E DIREITO INTERNACIONAL</b>	
2.1 Autonomia privada coletiva e pluralismo jurídico.....	37
2.1.1 Autonomia privada no Brasil.....	40
2.2 Aspectos norteadores da liberdade sindical.....	43
2.3 Direito Internacional do Trabalho.....	46
2.4 As convenções e as recomendações da OIT.....	50
2.4.1 As convenções da OIT relativas à negociação coletiva.....	51
2.4.2 A Convenção 87 da OIT.....	52
2.4.3 A Convenção 98 da OIT.....	57
2.4.4 A Convenção 154 da OIT.....	59
<b>CAPÍTULO III - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL</b>	
3.1 Conflito, controvérsia e dissídio.....	63
3.2 Formas de solução de conflitos coletivos.....	64
3.3 Princípios da negociação coletiva.....	69
3.4 Conceito no direito brasileiro.....	72
3.5 Estrutura da negociação.....	74
3.6 Legislação.....	77
3.7 O papel do Estado nas relações de trabalho.....	81
3.8 O papel dos sindicatos na conjuntura hodierna.....	85
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	87
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	90

## INTRODUÇÃO

O direito coletivo do trabalho, no Brasil, surgiu de maneira tímida, conseqüentemente, a autonomia privada coletiva, desenvolveu-se, através das primeiras organizações de trabalhadores, com objetivos essencialmente assistenciais. Gradativamente, devido a vários fatores que influenciaram a luta sindical, ocorreu a conscientização da classe trabalhista com atuação reivindicante dos direitos sociais.

A negociação coletiva, como instrumento autocompositivo dos conflitos coletivos de trabalho, revelou-se, na conjuntura hodierna, como meio capaz de evitar a perda de direitos fundamentais conquistados por parte dos trabalhadores, ante a corrida desenfreada pela flexibilização do Direito do Trabalho.

Apesar da estrutura corporativista herdada do Estado Novo e da ingerência estatal no direito coletivo do trabalho, a negociação coletiva é uma alternativa aos trabalhadores na busca de novas e melhores condições de trabalho. No entanto, instala-se no cenário nacional uma crise, no âmbito trabalhista, tendo como "carro chefe" o desemprego e a desregulamentação dos direitos trabalhistas.

No confronto entre os ideais buscados pela classe trabalhista e os almejados pelos detentores do poder, urge vencer o impasse, onde os direitos sociais significam um obstáculo à acumulação de capital. A negociação coletiva é uma maneira hábil de resolução dos conflitos entre capital e trabalho.

Partindo dessa problemática, a Monografia "*Autonomia Privada Coletiva: perspectivas da negociação coletiva no Brasil*" pretende discutir o desenvolvimento do direito

coletivo do trabalho, especificamente no que se refere à questão da negociação coletiva.

Nesse sentido, aborda-se o tema sob um panorama jurídico e social, contextualizado no movimento histórico.

Desse modo, para atingir os objetivos colimados, o trabalho foi dividido em três capítulos. O primeiro intitulado "*O direito coletivo brasileiro*", consiste num relato histórico do progresso da negociação no direito coletivo do trabalho, com caráter informativo. O segundo capítulo, "*Autonomia privada coletiva e direito internacional*", procura buscar no direito internacional algumas diretrizes, principalmente relativas à Organização Internacional do Trabalho com o exame das principais convenções atinentes à negociação coletiva. O terceiro capítulo, "*Negociação coletiva no Brasil*", traça as principais características referentes ao meio autocompositivo em tela. Assim, por último, o estudo apresenta as considerações finais, com a bibliografia utilizada para a sua consecução.

A pesquisa bibliográfica desenvolvida não tem a pretensão de abordar todas as questões relativas ao assunto nem mesmo esgotar discussão dos pontos controvertidos. Contudo, a abordagem tentou-se fazer de maneira ampla e límpida com o intuito de esclarecer as primeiras impressões que se tem em relação à negociação coletiva no bojo do Direito Coletivo do Trabalho.

## CAPÍTULO I

### O DIREITO COLETIVO BRASILEIRO

#### 1.1 Considerações Iniciais

Até meados do século passado, o Brasil se caracterizava como colônia de exploração, ou seja, não havia preocupação por parte da Metrópole lusa em desenvolver uma comunidade independente e autônoma. A sociedade era fundada na grande propriedade agro-exportadora, onde o contraste social estava presente e se impunha. A população nativa e a africana submetidas a condições miseráveis pelos colonos brancos-europeus, principalmente portugueses, viviam em regimes servis, semi-servis e, sobretudo, escravistas.

Não era interessante à Metrópole manter o trabalho livre, porque nessas condições, com o passar do tempo, os assalariados poderiam se apropriar de glebas e desenvolver atividades de subsistência. Se o lema era tirar o maior lucro possível, a escravidão negra era uma atividade que tendo em vista a circulação de mercadoria humana, permitia a acumulação de capital por parte da burguesia traficante e era a grande responsável pela produção, contribuindo à dominação político-econômica. Por outro lado, a escravização indígena era uma atividade menos lucrativa porque se desenvolvia localmente.

Esse pequeno relato apenas situa em que condições teve origem o trabalho nacional e explica, em parte, porque o direito coletivo brasileiro não se desenvolveu livre dos "tentáculos" do Estado e do poder dominante. A "pré-história" dos sindicatos está exatamente nas lutas dos milhões de trabalhadores escravos que já se "organizavam" em Quilombos,

amparo dos escravos refugiados e na resistência indígena contra o extermínio de seu povo pela civilização portuguesa.

O direito coletivo brasileiro teve seu início com as corporações de ofício surgidas em Salvador, Bahia, no final do século XVII, sua forma não lembrava as corporações de ofício conhecidas na Idade Média, uma vez que a realidade era outra. Como a atividade produtora desenvolvida no Brasil era agrícola e extrativa, só existiam pequenas oficinas destinadas mais ao conserto do que à produção, os trabalhadores da agricultura ou mineração eram escravos. Eram corporações que tinham caráter administrativo e religioso possuíam representantes eleitos na Câmara Municipal e entes ocupando cargos de Juizes do Povo e seus Mestres. Tem-se notícia de corporações de trabalhadores mecânicos e de ourives. A partir de 1699 os ofícios mecânicos eram agrupados por similitude ou conexão profissional - os carpinteiros reuniam-se com os torneiros, marceneiros, entalhadores ...

A Revolução Francesa iniciou uma nova fase mundial, abriu novos horizontes em todos os setores da sociedade, os ideais de liberdade, igualdade e fraternidade eram apregoados por toda a Europa. Inevitável a influência do liberalismo em terras nacionais que, através da imigração de italianos, espanhóis, portugueses, alemães, entrava no país com suas feições européias, mostrando-se favorável à supressão das corporações de ofício uma vez que limitavam a liberdade individual e eram contra os novos princípios sociais.

A Constituição de 1824, influenciada pelo liberalismo econômico e individualismo político do Velho Mundo, proibiu as corporações de ofício que foram extintas sem que houvesse uma estrutura associativa substitutiva. Todavia, na medida em que em outros países desenvolviam iniciativas isoladas de reunião dos trabalhadores, no Brasil, algumas associações apareciam. Os motivos que levaram os trabalhadores a se organizarem

conjuntamente eram os mais variados, destacando-se os de ordem trabalhista, étnica, ideológica e o local do exercício da atividade profissional. Em 1870, já existiam Ligas Operárias. Saliente-se, contudo, que a ação sindical até 1889, embora livre, não possuía força política para interferir na fixação da regulamentação trabalhista, restringindo-se a atividades mutualistas.

Com a abolição da escravidão e proclamação da República, inicia-se a fase liberal do direito do trabalho, onde o Estado já intervém sob uma perspectiva modernizadora no mercado de trabalho.

## **1.2 A primeira Constituição Republicana**

Na Constituição da República de 1891, nenhuma menção em relação ao sindicalismo foi preceituada, todavia, já preconizava, em última análise, o princípio garantidor da ação sindical em seu artigo 72, § 8º, nos seguintes termos: "a todos é lícito associarem-se e reunirem-se livremente e sem armas; não podendo intervir a polícia, senão para manter a ordem pública".

Eram variadas as formas de associação que foram criadas na época, buscavam inúmeras finalidades, muitas vezes não possuíam nenhuma relação com o movimento sindical, mas de um modo indireto contribuíram à expansão do direito coletivo do trabalho.

As ligas operárias, como se denominavam, tinham caráter reivindicativo visando melhores salários e redução da jornada de trabalho, além de cumprirem funções assistenciais. As sociedades de resistência, mais homogêneas iriam surgir a partir do desenvolvimento e modificação dos primeiros centros

ou ligas e assim fundariam pelo país sucursais ou filiais, diretamente dependentes da central localizada na grande cidade.

Várias formas de organização se destacaram como as Sociedades de Socorros Mútuos, prestavam ajuda material aos operários; Câmaras ou Bolsas de Trabalho, realizavam pesquisa ou cadastramento das colocações de mão-de-obra disponíveis e iniciativas referentes à preparação da força de trabalho para o exercício profissional; Caixas Beneficentes, destinavam-se à assistência dos trabalhadores doentes; Sociedades Cooperativas e as Uniões.

A partir de 1903, ocorreu a generalização da expressão "sindicato", conservando, as associações, seus nomes anteriores.

O sindicalismo brasileiro surge, em sua primeira feição, com características pluralistas, no sentido de não haver a restrição da base territorial e o disciplinamento pelo Estado; incidindo influências de estrangeiros, principalmente grupos de italianos e portugueses, ocasionando a existência de órgãos que reuniam pessoas de diferentes nacionalidades.

A diversificação de critérios de reunião era outro fator que marcava o sindicalismo pátrio, em algumas associações a afinidade de reunião decorria da mesma profissão e, em outras, várias profissões pertencentes a um setor de atividade econômica. A finalidade assistencial, bastante presente, em que o escopo previdenciário de mutualidade e de socorros era predominante sobre a reivindicação trabalhista. Juntando-se ainda, a instabilidade, e a centralização em grau superior.

As entidades mutuais contribuíram, a seu modo, para a emergência do movimento operário, mas não deram origem ao sindicalismo que surgiu, praticamente, na mesma época. As ligas operárias foram as primeiras organizações nacionais de



trabalhadores, reunindo indistintamente obreiros de diversos ofícios e indústrias, com o objetivo da defesa dos interesses imediatos e comuns, principalmente melhores salários e diminuição de horas. Contudo, faltava-lhes a força necessária mercê do amorfismo que as caracterizava.

Com o surgimento das sociedades de resistência, núcleos mais homogêneos surgidos das primeiras ligas, a atuação do direito coletivo do trabalho muda suas acepções na medida que essas entidades consistiam em uniões de ofícios que, ao se desenvolverem, fundaram pelo país sucursais ou filiais, diretamente dependentes da central estabelecida na grande cidade. Ao lado destas existiam uniões autônomas, mais ou menos beneficentes, ora apoiando greves, ora fazendo manifestações políticas.

Dois decretos assinalaram a primeira fase do sindicalismo brasileiro. O Decreto nº 979 de 1903, de cunho cooperativista, que permitia a reunião dos trabalhadores da agricultura e indústrias rurais, com liberdade sindical, bastando o registro de dois exemplares dos estatutos da ata de instalação e da lista de sócios no Cartório do Registro de Hipotecas no Distrito. A função assistencial se destacou. O Decreto se destinava apenas ao setor agrícola que refletia uma realidade social não convulsionada. Nas cidades o clima era de agitação e transformação em decorrência da atuação dos milhares de imigrantes socialistas, comunistas e anarquistas recebidos pelo Brasil entre 1884 e 1903.

O Decreto nº 1637 de 1907 organizou o sindicalismo urbano, reunindo profissionais de ocupações similares ou conexas, preservando a liberdade de constituição sindical, seu artigo 1º assim estabelecia:

É facultado aos profissionais de profissões similares ou conexas, inclusive as profissões liberais, organizarem entre si sindicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e

o desenvolvimento dos interesses gerais da profissão e dos interesses profissionais de seus membros.

Para dirimir conflitos entre capital e trabalho<sup>1</sup> já previa Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem, através de mecanismos mantidos pelos próprios interessados.

Eram associações tímidas em suas atuações, não existia base intelectual que garantisse a capacidade organizacional, além de existir a subordinação dos senhores da terra que não reconheciam as reivindicações como direitos e estes não estavam consagrados em lei. Mas se o Decreto não teve aplicabilidade significativa, isso se deve mais à relutância dos movimentos sindicais em admitirem estruturas impostas pelo Estado, decorrente do movimento sindical europeu, uma vez que os líderes sindicais mais atuantes eram imigrantes vindos da Europa.

---

<sup>1</sup> A expressão "capital e trabalho" deve ser entendida como o conflito secular envolvendo os detentores dos meios de produção - capitalistas - e os fornecedores de mão-de-obra - trabalhadores. Assim, MARX escreve:

... o capital não é uma coisa, mas uma relação de produção definida, pertencente a uma formação histórica particular da sociedade, que se configura em uma coisa e lhe empresta um caráter social específico (...) São os meios de produção monopolizados por um certo setor da sociedade, que se confrontam com a força de trabalho viva enquanto produtos e condições de trabalho tomados independentes dessa mesma força de trabalho, que são personificados, em virtude dessa antítese, no capital. Não são apenas os produtos dos trabalhadores transformados em forças independentes - produtos que dominam e compram de seus produtores -, mas também, e sobretudo, as forças sociais e a (...) forma desse trabalho, que se apresentam aos trabalhadores como propriedades de seus produtos. Estamos, portanto, no caso, diante de uma determinada forma social, à primeira vista muito mística, de um dos fatores de um processo de produção historicamente produzido. (O Capital, III, cap. XLVIII)

(BOTTOMORE, Tom. Dicionário do pensamento marxista. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1988, p. 44.)

### 1.3 A influência do anarcossindicalismo.

O anarcossindicalismo exerceu grande influência no movimento operário nacional e entre suas idéias se destacavam o combate ao capitalismo; o desaparecimento do Estado; a dispensabilidade de um ordenamento jurídico para governar a sociedade; combate ao governo e à autoridade; ação direta como meio de luta, como por exemplo, a greve geral e a sabotagem; crítica radical à estrutura social, política e legal.

Os trabalhadores imigrantes, além de ocuparem cargos qualificados, vinham da Europa com experiência nas lutas operárias e em razão de sua formação anterior, espalhavam, quando aqui chegavam, os ideais e táticas dos movimentos operários europeus.

A doutrina anarcossindicalista, defendia o sindicalismo apolítico, com a finalidade da melhoria das condições dos trabalhadores. Porém, o seu declínio foi inevitável devido à reação contrária que, gradativamente, ganhou força e à expulsão dos estrangeiros, principalmente imigrantes italianos, que defendiam e divulgavam o anarcossindicalismo.

A partir desse movimento ocorreram várias greves nas duas primeiras décadas do século XX, o que além de não contribuir para a unificação do movimento operário, ocasionou uma campanha anti-sindicalista de reflexos duradouros e prejudiciais à luta sindical.

O Primeiro Congresso Operário Brasileiro de 1906, com 43 delegados de 28 organizações operárias de todo o país, enfatizou propostas de resistência ao patronato e de defesa da ação direta dos trabalhadores, influenciado pelas idéias anarcossindicalistas e doutrinas reformistas em geral. Instalou-se, entre o operariado, uma estrutura

reivindicalista, marcando o início do movimento sindical brasileiro com inúmeras greves.

O I Congresso teve predominância anarquista e suas idéias fundamentais consistiram em estabelecer uma organização operária federativa e não centralizada; desenvolver um sindicalismo de resistência, diferentemente do assistencialismo até então praticado; militar contra as visões reformistas dos agentes do Governo e da Igreja; agir conforme uma postura antiparlamentarista, ou seja, o que importava era a ação direta da classe operária.

Como consequência do I Congresso resultou a formação de uma confederação de todos os operários do Brasil - COB (Confederação Operária Brasileira), que filiou-se à Associação Internacional dos Trabalhadores (AIT), fundada em 1864, de tendência anarquista. Em 1913 e 1920 o Confederação Operária Brasileira (COB) organizaria o II e o III Congresso Operário Brasileiro.

Até 1920 a influência anarquista era predominante entre a maioria dos trabalhadores brasileiros. Essa época é marcada por uma grande repressão policial - estado de sítio, expulsão de estrangeiros agitadores - e pela divisão do movimento operário entre anarquistas, comunistas e católicos. No ano de 1922 é fundado o Partido Comunista do Brasil (PCB), com a pretensão de conquistar o poder e construir um país socialista. A partir desse momento, as federações até então existentes, de conotação anarquista passam a disputar espaço no movimento operário com as federações comunistas.

O anarquismo deixou heranças valiosas para o sindicalismo nacional, várias organizações de classe foram fundadas tendo como reflexo as idéias preconizadas pelo movimento político e social.

Na década de 20 a repressão ao movimento operário é intensificada, com a diminuição das greves e o isolamento das

lideranças. Listas negras são organizadas pelas primeiras associações patronais e os trabalhadores imigrantes são extremamente perseguidos e deportados pelo Governo. Nesse contexto, a Revolução de 1930 deparou-se com um movimento sindical esmagado pela repressão e dividido entre si, facilitando a implantação do sindicalismo oficial por Getúlio Vargas.

#### 1.4 O corporativismo Estatal

A partir da I Guerra Mundial, na Europa, surge o Estado corporativo, que aproveitou-se das corporações de ofício predominantes na Europa Ocidental por ocasião da Idade Média, principalmente no tocante à pré-determinação das classes trabalhistas. O sindicalismo nasce com o liberalismo do século XVIII num primeiro momento e; posteriormente, com a Revolução Industrial, acontecimento que marcou o início de uma nova fase e conjuntura, tendo como uma de suas conseqüências a organização do movimento operário. Assim, a organização corporativa, gravemente criticada por filósofos iluministas, tem o seu fim.

O regime liberal ganha opositores e, após a segunda metade do século XIX, o descontentamento entre os europeus com a conjuntura política, econômica e social, adquire fronteiras. Em meio a esse sintoma, em alguns países da Europa, conquistam espaço regimes totalitários que organizam o trabalho de acordo com os interesses do Estado, em outras palavras, as relações de trabalho ficam a mercê da manipulação estatal. Essas idéias irão influenciar largamente o sindicalismo pátrio, trazendo conseqüências negativas para a liberdade sindical.

A ideologia social e política do corporativismo ganha força como uma reação contra o liberalismo e o socialismo, em fins do século XIX. Apresenta afinidade com as idéias autoritárias de Estado e sociedade, onde, sua aplicação prática no campo trabalhista, coloca-a como apêndice do Estado.

A partir de 1930 começa a fase intervencionista, marcada pela estrutura legal que passa a interferir na organização e na ação dos sindicatos. Essa mudança se deve a alguns fatores, segundo NASCIMENTO, quatro causas se destacam:

1º) A alteração de governo com o poder político nas mãos de Getúlio Vargas, iniciando-se longo período durante o qual foi ativada uma política trabalhista exercida em amplitude (...)

2º) As preocupações correlatas com a agitação trabalhista que se vinha acentuando nos grandes centros, com incontável número de greves, que levavam as empresas à perda de horas de produção, em detrimento da economia que vinha de uma crise em 1929.

3º) O convencimento do governo de que deveria diminuir a influência do trabalhador estrangeiro sobre o movimento operário brasileiro, em especial o estrangeiro anarcossindicalista, socialista, comunista ou trotskista, cuja a ação sindical se fazia livremente e de modo intenso, desviando, muitas vezes, a reivindicação trabalhista para o plano político, e fazendo da greve geral um lema que poderia atingir proporções alarmantes.

4º) O aparecimento de filosofias políticas de direita, dentre as quais o fascismo, que florescia na Itália, e o integralismo (...) propugnando pela introdução de medidas enérgicas e de um governo forte o suficiente para impedir o crescimento no meio operário das ideologias revolucionárias.<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. São Paulo: LTr, 1991, p. 61- 62.

A fim de substituir os conflitos entre capital e trabalho por uma integração das classes trabalhistas e empresariais, o Estado adotou a organização sob a forma de categorias por ele determinadas segundo o enquadramento sindical. Atribuindo aos sindicatos funções de colaboração com o Poder Público, a partir do princípio de publicização dos sindicatos que, uma vez controlados pelo Estado, não iriam se envolver em lutas de classes.

O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930 com a função de por em prática os planos estatais e administrar o procedimento de formação dos trabalhadores como instrumento de cooperação com o Estado. O que explica a elaboração de várias leis disciplinando direitos peculiares a cada profissão. Nessa fase os sindicatos foram publicizados, perderam sua autonomia dependiam do reconhecimento do Estado e a apresentação de relatórios de sua atividade se tornou obrigatória.

A Lei dos Dois Terços limitou o número de estrangeiros admitidos nas empresas nacionais, impôs o sindicato único para cada profissão em cada base territorial (profissões idênticas, similares e conexas), da seguinte forma: "Art. 9º. Cindida uma classe e associada em dois ou mais sindicatos, será reconhecido o que reunir dois terços da mesma classe, e, se isto não se verificar, o que reunir o maior número de associados". Comprometia-se a liberdade de constituição dos sindicatos e desvirtuava-se seus objetivos auferindo-lhes funções assistenciais.

A Lei dos Sindicatos, Decreto 19.770/31, regulamentou o intervencionismo, consubstanciado no sindicalismo apolítico voltado à integração das classes produtoras<sup>3</sup>. Assim, implantou

---

<sup>3</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 61-62.

as bases de uma organização sindical corporativista, apesar da Constituição Corporativista datar de 1937. As entidades sindicais foram caracterizadas como órgãos de colaboração com o Estado para a realização da política social-econômica e postas sobre o controle absoluto do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. A função política foi vedada expressamente, exigindo a abstenção de toda e qualquer propaganda de ideologias sectárias, de caráter social, político ou religioso e candidaturas a cargos eletivos.

Os sindicatos poderiam celebrar convenções coletivas com eficácia *erga omnes*, desde que ratificadas pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, sem tal requisito, a convenção exteriorizava apenas a representação dos associados. Cortada a atividade negocial dos sindicatos, o Decreto de 1931 previa a criação de Conselhos Mistos e Permanentes de Conciliação para a composição dos conflitos coletivos.

O Estado propugnava o sindicato sem luta de classes e a ele atrelado em conformidade com o sistema da Revolução de 1930 e fiel ao seu nacionalismo. Em contrapartida, outra corrente de pensamento defendia o sindicato livre e sem controle estatal.

Em 1932, o Estado aprovou o Decreto nº 21.761 que admitia o direito de contratação coletiva do trabalho, "apesar do contraste entre a regulamentação jurídica ampla que se efetivava e a idéia de auto-elaboração das normas pelos próprios interlocutores sociais, inerente à negociação coletiva das condições de trabalho pelo sindicato."<sup>4</sup>

Com a expedição de inúmeros decretos pelo Poder Público regulamentando as relações entre trabalhadores e

---

<sup>4</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 64.



empregadores, bem como direitos e deveres recíprocos para cada atividade e profissão, não havia espaço para a negociação.

O Decreto nº 21.761, que disciplinou o contrato coletivo de trabalho, atribuía legitimidade para negociar diretamente aos empregados e empregadores, aos sindicatos ou outro agrupamento de trabalhadores ou patrões o que não condizia com o monopólio sindical adotado posteriormente. A contratação coletiva foi inibida pela estrutura legal extensa e detalhada, onde a presença estatal se caracterizava como o principal motivo emperrador do movimento sindical. O Decreto nº 22.132/32 criou as Juntas de Julgamento, precursoras das Juntas de Conciliação e Julgamento pertencentes à Justiça do Trabalho.

Na Constituição de 1934, o tema sindical mereceu tratamento específico, no artigo 120 e parágrafo único, estabeleceu como um de seus princípios a pluralidade sindical e a autonomia dos sindicatos, nos seguintes termos: "os sindicatos e as associações profissionais serão reconhecidos em conformidade com a lei. A lei assegurará a pluralidade sindical e a completa autonomia dos sindicatos".

Sem dúvida alguma, esse foi considerado o momento marcante para o direito coletivo brasileiro, bem como o movimento sindical, inspirado no liberalismo europeu e nascido no bojo da Revolução de 1930.

Dentre as várias teorias a respeito da natureza jurídica do sindicato, destacava-se uma posição que considerava o sindicato como pessoa jurídica de direito privado, dotado de liberdade de ação, constituição e administração. Contudo, alguns autores, defendiam a idéia de que o regime sindical constitucional não era nem de unidade, nem de pluralidade sindical, isso porque a exigência de que o sindicato devesse reunir no mínimo um terço dos empregados da mesma profissão e no mesmo local, limitava o número de

sindicatos e um sistema pluralista é incompatível com esse tipo de restrição. Além disso, os sindicatos eram vistos como extensões do Estado, sob seu controle exerciam funções de competência estatal. Como se o Ente político fosse o todo de onde o sindicato era uma parte. As entidades sindicais eram encaradas como parcelas do Estado e não como pessoas jurídicas de direito privado, autônomas em sua organização e desenvolvimento de suas atividades.

Ainda pode-se dizer, a respeito dessa questão, que a plena autonomia sindical não passava de um mero discurso visto que houve tolhimento da liberdade de administração do sindicato. A presença permanente de um delegado do Ministério Público do Trabalho, Indústria e Comércio, nas assembleias sindicais, era uma maneira do Estado se fazer presente e "pressionar" a atividade sindical. Finalmente, a autonomia da ação sindical ficava prejudicada frente ao plano de confederações segundo o setor e atividade econômica correspondente, especificando a quantidade dessas e suas respectivas áreas.

Com as péssimas condições de trabalho a que estavam submetidos os empregados, aliada ao enfraquecimento dos sindicatos e opressão aos trabalhadores divididos pelas empresas ou pelos interesses políticos, 1934 não foi um momento positivo para o movimento operário brasileiro. Apesar da Constituição desse ano ter admitido a liberdade sindical acolhida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), como inspiradora do modelo sindical democrático.

O Decreto nº 24.694 de 1934, anterior à Constituição de 1937 e que consubstanciou os seus princípios, regulava os sindicatos profissionais, não reconhecia a liberdade sindical (vedação legal da criação de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial). O mesmo impunha limites ao pluralismo, permitindo a um terço dos empregados da mesma

profissão e localidade a fundação de uma entidade. Tratava-se de Decreto demasiadamente detalhista, interferente, indicava tipos de organização sindicais (sindicato, federação e confederação), determinava as funções a serem cumpridas pelas entidades sindicais, proibia a sindicalização dos funcionários públicos, determinava a obrigatoriedade do pedido de reconhecimento, impunha certas exigências que deveriam ser cumpridas pelos estatutos, enfim, usurpou a espontaneidade de formação e atuação do sindicato.

A Justiça do Trabalho foi instituída pela Constituição Federal de 1934, organizada pelo Decreto-Lei nº 1.237/39, no qual, seu artigo 1º, determinava: "os conflitos oriundos das relações entre empregadores e empregados, reguladas na legislação social, serão dirimidos pela Justiça do Trabalho". A instalação oficial se deu em 1941 em todo o território nacional.

O ano de 1937 foi marcado pelo fim do pluralismo de 1934 e aumento do dirigismo estatal na ordem sindical. A influência do corporativismo de ditaduras de direita, como as provenientes da Itália, foi determinante à conjuntura sindical da época. Há um verdadeiro retrocesso para o movimento sindical brasileiro por conta de um movimento de força vivenciado na época e inspirado no fascismo, toda a legislação trabalhista, em razão disso, sofreu influência da "Carta del Lavoro"<sup>5</sup>, com nítida conotação corporativista.

A Constituição de 1937 instituiu a organização corporativa, ainda que em moldes mais tênues que o sistema europeu, em seu artigo 140 preconiza: "A economia da produção

---

<sup>5</sup> Em 1927, sob a égide do regime fascista, Mussolini promulga a "Carta del Lavoro", documento básico do sistema corporativo italiano, através do qual toda a organização sindical permanece centralizada ao Estado. O texto da mesma declara a liberdade sindical, contudo, estipula o reconhecimento legal e o controle estatal sobre o sindicato, para que tenha função representativa. O trabalho passa a ser considerado dever social, tutelado pelo Estado. (GUIMARÃES, José Augusto Chaves. O sindicato no estado corporativo. *Revista LTr.* vol. 55, nº 11, p. 1359-65, nov/1991.)

será organizada em corporações e estas, como entidades representativas das forças do trabalho nacional, colocadas sob a existência e proteção do Estado, são órgãos e exercem funções delegadas de poder público." - as funções dos sindicatos foram consideradas semi-públicas.

O artigo 138 da Carta Magna reproduziu quase que literalmente a declaração III da "Carta del Lavoro" italiana<sup>6</sup>, a redação do artigo citado dispunha as seguintes determinações:

A associação profissional ou sindical é livre. Somente, porém, o sindicato regularmente reconhecido pelo Estado tem o direito de representação legal dos que participarem da categoria de produção para que foi constituído, e de defender-lhes os direitos perante o Estado e as outras associações profissionais, estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados, impor-lhes contribuições e exercer em relação a eles funções delegadas de poder público.

Atribuiu ao Conselho de Economia Nacional, composto por representantes dos ramos da produção nacional designados pelas associações profissionais ou sindicatos reconhecidos por lei, o papel de promover a organização corporativa da economia nacional e estabelecer normas reguladoras dos contratos coletivos de trabalho.

---

<sup>6</sup> Redigida nos seguintes termos:

A associação sindical ou profissional é livre. Somente o sindicato legalmente reconhecido e posto sob o controle do Estado tem o direito de representar legalmente toda a categoria dos empregadores ou dos trabalhadores, para os quais é constituído, de defender-lhes os interesses perante o Estado e as outras associações profissionais; de estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os pertencentes à categoria; de impor-lhes contribuições sindicais e de exercer em relação a eles funções delegadas de interesses públicos.

(NETO, Inadécio Gomes. Características do sindicalismo brasileiro. *Revista LTr*. vol. 58, nº 03, p. 267, mar/1994.)

A Carta de 1937 estabeleceu a liberdade da associação profissional ou sindical e, paradoxalmente, só concedia o direito de representação legal ao sindicato regularmente reconhecido pelo Estado. A declaração de liberdade sindical acabou destituída de qualquer valor em razão da imposição do controle sindical pelo Estado.

O princípio adotado foi o do sindicato único na mesma base territorial, não ocorrendo a liberdade de constituição de sindicatos.

O Estado tinha o controle da economia nacional ou, ao menos, esse era o seu intuito ao estabelecer tal estrutura que procurava evitar o conflito de interesses colocando no mesmo lado da balança os trabalhadores, empresários e profissionais liberais a fim de integrar as forças produtivas. A mentalidade do Governo refletia a ideologia implantada por Getúlio Vargas no sindicalismo, seu objetivo era "transformar o proletariado numa força orgânica de cooperação com o Estado e não deixá-lo entregue à ação dissolvente de elementos perturbadores" (Vargas, 1938). Desde o começo da década já se trabalhava para isso: "Já é ora de substituir o velho e negativo conceito de luta de classes pelo conceito novo, construtivo e orgânico de colaboração de classes" (Lindolfo Collor, 1931, Ministro do Trabalho).<sup>7</sup>

As convenções coletivas de trabalho eram aplicadas a toda a categoria conforme a Constituição de 1937. A negociação coletiva, embora prejudicada pela grande quantidade de decretos que se avolumava desde o início da década, ganhava um pequeno espaço, mostrando-se fortemente centralizada na esfera da categoria.

---

<sup>7</sup> GIANNOTTI, Vito. **Reconstruindo nossa história: cem anos de luta operária no Brasil**. Rio de Janeiro: Vozes Ltda., 1980, p. 39.

O Decreto-Lei nº 1.402/39 distinguiu associações de sindicatos, admitindo a pluralidade àquelas e considerando como sindicatos apenas as associações que obtivessem reconhecimento do Estado, ainda eliminou suas principais atribuições jurídicas. Em relação aos sindicatos, estabeleceu prerrogativas para representar a categoria, celebrar convenção coletiva e instaurar dissídios coletivos. Proibiu a greve, considerada como nociva à economia e aos interesses da Nação.

Em caso de dissídio ou fato que perturbasse o funcionamento do sindicato, haveria a intervenção estatal onde o Ministro do Trabalho, por intermédio do delegado do trabalho, tomaria medidas a fim de normalizar o funcionamento da entidade. Se o sindicato deixasse de cumprir exigências da lei, ato do Presidente da República ou norma das autoridades corporativas, referente às diretrizes da política econômica, era facultado ao Ministério do Trabalho o poder de cassação da carta de reconhecimento do sindicato. O Estado limitou a administração do sindicato fixando regras sobre a mesma, seus órgãos, eleições sindicais, proibições de sindicalização e associações de grau superior.

A Constituição de 1937 considerou a greve e o *lock out* manifestações anti-sociais, nocivas ao desenvolvimento da economia, prejudiciais às relações entre empregadores e trabalhadores e incompatíveis com os superiores interesses da produção. Foi prevista a criação da Justiça do Trabalho.

A publicação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) pelo Decreto-Lei nº 5.453 de 1º de maio de 1943 manteve o sistema corporativo reunindo textos esparsos com alterações nada inovadoras. A Consolidação das Leis do Trabalho incorporou em relação à organização sindical o Decreto-Lei nº 1.402 de 1939, em relação ao enquadramento sindical o Decreto-Lei nº 2.381 de 1940 e em relação à contribuição sindical o Decreto-Lei nº 2.377 de 1940. Trouxe em seu bojo uma

concepção corporativista, mantendo a unicidade sindical, a necessidade de registro das associações profissionais, o critério de similitude e conexão na formação das categorias profissionais e o sindicato como colaborador do Estado.

O Ministério do Trabalho, através de seu representante legal, estava imbuído da função de reconhecimento de uma entidade representativa, o que submetia a organização sindical ao arbítrio do Ministro do Trabalho (art. 515 e ss. da Consolidação das Leis do Trabalho). Nenhuma entidade sindical seria reconhecida sem que antes estivesse organizada em associação (art. 512, Consolidação das Leis do Trabalho). Em caso de vários pedidos de associações sindicais da mesma categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, a investidura sindical era conferida sempre à associação com maior representatividade, a juízo do Ministro do Trabalho, tendo em vista o número de associados, os serviços sociais fundados e mantidos e o valor do patrimônio (art. 519, Consolidação das Leis do Trabalho). Além de estabelecer pressupostos ao reconhecimento das entidades sindicais, a lei condicionou seu funcionamento a certos requisitos que tolham ainda mais a liberdade sindical (art. 521, Consolidação das Leis do Trabalho). Não bastasse todo o aparato legislativo a limitar a atuação sindical, o Decreto-Lei nº 3/66 deu uma nova redação ao artigo 528 da Consolidação das Leis do Trabalho, conferindo a prerrogativa ao Ministro do Trabalho de intervir na organização sindical em caso de "... dissídio ou circunstâncias que perturbem o funcionamento de entidade sindical ou motivos relevantes de segurança nacional (...), com atribuições para administrá-la e executar ou propor as medidas necessárias para normalizar-lhe o funcionamento". A importância desse relato é meramente histórica, pois como entende a doutrina dominante, todos esses artigos citados foram revogados pela Constituição Federal de 1988.



As eleições sindicais eram reguladas pelo Ministro do Trabalho (arts. 529 a 531 da Consolidação das Leis do Trabalho), estabelecendo-se pré-requisito para o direito de voto e investidura, proibindo a determinadas pessoas de concorrer a cargos eletivos, matéria que, segundo o princípio da liberdade sindical, deveria ser objeto de regulamentação pelos estatutos dos sindicatos. São artigos que, em sua essência, não conflitam com a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, contudo, a liberdade sindical pressupõe a liberdade de administração<sup>8</sup>, matéria eleitoral sindical é específica do estatuto do sindicato.

Não houve modificação essencial na negociação coletiva, a não ser para tornar evidente a sua aplicação a nível de categoria, como convenção entre sindicatos, não prevendo o acordo coletivo a nível de empresa, admitido apenas em 1967.

A primeira Lei de Greve (Decreto-Lei nº 9.070/46) foi aprovada dias antes da vigência da Constituição Federal de 1946 e por conta desse fato, porque aprovada na vigência da Constituição de 1937 que proibia a greve, teve sua constitucionalidade questionada, mas o Judiciário acabou por aplicá-la. Nem sempre acatada pelos sindicatos porque regulava a greve de modo excessivo, impedindo uma livre manifestação.

O sindicalismo que Getúlio Vargas nos deixou, segundo GIANNOTTI<sup>9</sup>, foi: artificial, porque garantido pelo reconhecimento do Estado no sentido de que o Ministério do Trabalho dava a carta de reconhecimento asseverando a representatividade frente aos poderes públicos e, via imposto sindical, o Estado sustentava financeiramente os sindicatos;

---

<sup>8</sup> Vide Capítulo II, item 2.2 da presente Monografia

<sup>9</sup> GIANNOTTI, Vito, *op. cit.*, p. 41.



atrelado, na medida que todos os passos do sindicato dependiam de autorização do Ministério do Trabalho; assistencialista; afastado das bases; antidemocrático; colaboracionista.

### 1.5 Redemocratização de 1946

A Constituição Federal de 1946 reconheceu o direito de greve mas manteve a organização sindical até então existente. Com a redemocratização do país, a Lei Maior, torna a consagrar o princípio da liberdade sindical, em seu artigo 159, porém, com as limitações impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho, com a seguinte redação: "é livre a associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo poder público".

Com a Carta Magna garantindo a liberdade sindical, inicia-se uma discussão nacional a respeito da compatibilidade do princípio apregoado com o regime sindical previsto na Consolidação das Leis do Trabalho, a dúvida consistia em saber qual seria o sistema a ser adotado, o da pluralidade sindical (direito de fundação, na mesma base territorial, de tantos sindicatos quantos os grupos pretenderem), ou o da unidade sindical (união espontânea dos grupos e sindicatos, não por força de lei mas por opção própria, valendo-se da liberdade sindical). O empasse perdurou até a manifestação do Supremo Tribunal federal, que proclamou a compatibilidade em julgamento proferido em Mandado de Segurança empetrado por um sindicato de bancários.

A Justiça do Trabalho foi incorporada ao Poder Judiciário (art. 94, V da Constituição Federal de 1946), com

competência para conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre patrões e empregados, com exceção das pendências resultantes de acidentes do trabalho, enquadrados na Justiça Comum.

Em 1945, o Movimento Unificado dos Trabalhadores (MUT), criado clandestinamente no ano anterior, foi considerado o caminho para se chegar a uma Central Sindical, sua grande bandeira era a luta pela mais completa liberdade sindical.

Na mesma época o Partido Comunista do Brasil (PCB) foi legalizado e reconhecido pelo Governo, instalando-se uma política de acordos e contenção das lutas, o partido passou a apoiar a permanência de Getúlio Vargas na Presidência da República.

No ano de 1946, acontece o Congresso Sindical dos Trabalhadores do Brasil, organizado por sindicalistas influenciados pelo Partido Comunista do Brasil (PCB), onde é fundada a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), substituindo o Movimento Unificado dos Trabalhadores (MUT). O movimento de massas ganha horizontes e o Partido Comunista do Brasil (PCB) juntamente com a Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB) passam a defender as inúmeras greves disseminadas pelo país.

O Governo Dutra, em 1947, decreta a ilegalidade do Partido Comunista do Brasil (PCB) e da Confederação Geral dos Trabalhadores do Brasil (CGTB), deflagrando um período de grande repressão e ausência dos sindicatos. A organização operária se reduz a uma estrutura clandestina nas fábricas.

Com retorno de Getúlio Vargas e o programa de apoio à industrialização e fortalecimento dos sindicatos, a classe operária fica sem rumo devido à política contraditória adotada pelos sindicatos que ora apoiavam o Governo em nome da

política nacionalista, ora se opunham devido à influência que os EUA exercia perante o Estado nacional.

Na década de 50 ocorre um grande desenvolvimento industrial, contribuindo para o desencadeamento de greves por motivos econômicos.

O Partido Comunista Do Brasil (PCB) aprofunda a sua política oportunista de aliança com a burguesia e atrelamento da classe operária à política da burguesia nacional, defendendo a idéia de que o desenvolvimento capitalista correspondia aos interesses do proletariado e de todo o povo. As direções sindicais, influenciadas por essas idéias, passam a exercer uma política de mobilização controlada dos sindicatos e da classe operária. No III Congresso Nacional dos Trabalhadores, em 1960, as divisões no movimento sindical eram visíveis.

Em 1962, o Comando Geral dos Trabalhadores (CGT) atua como um organismo de coordenação dos sindicatos. Mais político do que sindical, caracteriza-se pela postura nacionalista e de defesa do desenvolvimento capitalista nacional, suas reivindicações eram a redemocratização do poder, restrições e controle do capital estrangeiro, maior participação do Estado na economia e Reforma Agrária,. O sindicalismo era visto como um aparelho do partido, a questão da autonomia entre sindicato e partido era esquecida.

Todos estes pactos intersindicais e o próprio CGT, em um certo sentido, levam a um certo rompimento com a legislação sindical oficial, com a estrutura sindical. Mas todas essas organizações e o CGT têm a mesma doença crônica. Representam a união dos vários sindicatos, ligados à mesma estrutura sindical oficial, sem bases reais nos locais de trabalho. Hoje está claro que, em todas estas articulações, faltou uma linha, um movimento pela libertação dos sindicatos da tutela

oficial do Governo e um esforço bem maior para enraizar o sindicalismo nas bases, dentro das fábricas, nos locais de trabalho.

Mas nesta época as lideranças operárias e sindicais não estavam interessadas nestes aspectos. Isto exigiria entrar em choque direto com o Governo e romperia o que chamamos de "Pacto Populista", que era a grande ilusão da época.

Esta estrutura permanece a mesma, com todas as variações do movimento sindical desde a década de 40, e mesmo no período de apogeu do sindicalismo brasileiro na década de 50, que absorveu integralmente, e, num certo sentido, acomodou-se a ela.<sup>10</sup>

O Pacto Populista entre Governo, Exército, sindicatos, em nome do nacionalismo, não durou por muito tempo. A burguesia industrial receosa com a politização massiva a médio prazo e defendendo interesses próprios de retomada do crescimento e modernização, contra a baderna, corrupção e inflação, reagiu ante a conjuntura populista.

A união da classe burguesa com o Exército, a Igreja e a classe média e o apoio dos Estados Unidos, que tinham interesses econômicos e políticos no Brasil, foi a derrocada para o Golpe de 64, rompendo-se o pacto civil-militar. O Golpe evidenciou a falência do sistema político baseado no nacionalismo, no populismo e no reformismo.

---

<sup>10</sup> GIANNOTTI, Vito, *op. cit.*, p. 106-7. (Extraído de: **Trabalhadores: muitas lutas, uma só classe.** 13 de maio - NEP).

## 1.6 Golpe Militar

Com o movimento político-militar deflagrado em 1964, a Constituição de 1967 estabeleceu, em relação à organização sindical, no artigo 159 e parágrafos, o seguinte:

É livre a associação profissional ou sindical; a sua constituição, a representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas de poder público serão regulamentados em lei. Entre as funções delegadas a que se refere este artigo, compreende-se a de arrecadar, na forma da lei, contribuições para o custeio da atividade dos órgãos sindicais e profissionais e para a execução de programas de interesse das categorias por eles representadas. É obrigatório o voto nas eleições sindicais.

A Emenda Constitucional de 1969, em seu artigo 166, manteve a mesma redação da Constituição de 1967. O Ato Institucional nº 5, em 1968, conferiu ao Presidente da República a possibilidade de suspender direitos políticos, como o direito de votar e ser votado nas eleições sindicais, somente em 1978 ocorreu revogação da norma de exceção.

Durante esse período, além de toda a estrutura que atrelava o sindicato ao Estado, foram tomadas novas medidas de controle dos trabalhadores. O sindicalismo perde sua identidade. Controladas pelos militares, as entidades sindicais retornam à atuação assistencialista. Através da repressão as assembleias sindicais eram fiscalizadas por agentes de polícia infiltrados no movimento sindical, os líderes sofriam o peso da ditadura com as prisões, torturas e assassinatos.

Na década de 70, marcada pelo "milagre econômico" e pela repressão generalizada, os sindicatos assumem a postura

assistencialista cuidando de bolsas de estudo e empréstimos para os trabalhadores, as oposições sindicais ficam resumidas a pequenos grupos e lutas inexpressivas nas fábricas.

Em 1976, os sindicatos começam a se mobilizar, a grande bandeira era a reposição salarial. O então Ministro da Fazenda, Delfim Neto, em nome do milagre brasileiro, usurpou 34,1% dos salários, o que ocasionou uma revolta nacional naqueles tempos de recessão.

No ano de 1978, os metalúrgicos de São Paulo realizam a primeira greve geral da categoria após o Golpe de 64, contudo são traídos pela direção sindical a mando dos patrões e militares no poder.

É um período tenso nas relações entre capital e trabalho, há o desencadeamento de inúmeras greves. O governo responde às greves com repressão, prisões e cassações dos direitos políticos.

A idéia de se criar uma Central Única dos Trabalhadores começa a amadurecer, porque das centenas de greves surge a necessidade de união de todos os trabalhadores para enfrentar a classe patronal, a consciência de que as lutas isoladas não alcançam os objetivos almejados e a idéia de que a união fortaleceria a luta formariam as bases para um novo sindicalismo.

### 1.7 A década de 80

Na primeira metade da década de 80, a economia nacional entra numa crise profunda, a recessão é a maior já vista na história nacional. Diante dessa conjuntura, o Governo responde com arrocho salarial e o desemprego é um mal

resultante da política de "corte de gastos" exercida em todas as esferas da economia.

Perante a crise geral que se instala os trabalhadores respondem com o exercício constante de greves. O movimento sindical coloca em prática, durante esse período, a maior variedade de formas de atuação através da ação direta, tais como: greve de braços cruzados e máquinas paradas; greves de até quinze mil pessoas, com piquetes nos portões ou nos ônibus das fábricas; ocupação de fábrica e retenção de reféns; operação tartaruga; greve articulada por setor, fábrica, categoria, intercategorias; greve nacional de uma categoria e Greve Geral.

O movimento grevista foi o único elemento que escapou do controle do Governo, apesar da intensa repressão. As reivindicações eram por melhores salários, redução da jornada de trabalho, estabilidade no emprego, direito de representação sindical na empresa e autonomia sindical.

Embora milhares de cidadãos tenham perdido o seu trabalho e meio de subsistência, a despeito da desarticulação dos sindicatos à força, afastamento de líderes sindicais e várias prisões decorrentes do exercício de greve pelos trabalhadores, considerada ilegal pela Justiça do Trabalho em função de pressões governamentais, esse novo período foi crucial à renovação do movimento sindical, voltado para a mobilização de base e pelos novos problemas gerados pela grande indústria.

Apesar dos empresários se negarem a negociar seriamente e o Estado manter a política-econômica, a negociação coletiva, atividade até então inexpressiva pela classe dos trabalhadores e dos empregadores, passa a ser o veículo crucial que, conjugado com o direito de greve, forçariam os detentores do capital a negociarem.



Na análise de MOISÉS<sup>11</sup>, o novo sindicalismo, a partir dos anos 80 constitui-se o único ponto de ruptura real no esquema da abertura democrática, reunindo a luta pela igualdade social com a luta pela igualdade política, ou seja, a luta pela extensão da cidadania às classes populares do Brasil. Com as seguintes palavras, o citado autor, resume esse período:

... a grande novidade do "novo sindicalismo" não é apenas o caráter de um amplo movimento social de massas, que pressiona no sentido da sua própria democratização interna (...), mas a inserção peculiar que esse movimento alcançou no processo de luta pela democracia no Brasil. Ao vincular a luta econômica às suas demandas sociais, era inevitável que o novo movimento sindical se confrontasse pelos limites impostos pelo autoritarismo no Brasil, no pleno exercício da cidadania dos trabalhadores. Por isso, partindo de reivindicações bem precisas e concretas, definidas no terreno especificamente sindical, o "novo sindicalismo" evoluiu no sentido de apresentar certas demandas políticas que não são toleradas pelo Estado. Desse modo, definindo-se como movimento pela conquista de direitos sociais e políticos dos trabalhadores, qualificou-se como o novo (e decisivo) protagonista da própria luta pela democracia no país. Extrapolou, portanto, o terreno de suas funções sindicais, e redefiniu-se em face do conjunto de agentes que, no Brasil, lutam pela democracia: fala-se hoje [anos 80], abertamente, que os trabalhadores são a espinha dorsal do movimento democrático brasileiro, porque sem eles qualquer "abertura" ou "liberalização" apenas reconstruirá o círculo vicioso da crise do regime autoritário.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup> MOISÉS, José Álvaro. **Alternativas populares na democracia: Brasil, anos 80**. São Paulo: Vozes Ltda., 1982, p. 11-39.

<sup>12</sup> MOISÉS, José Álvaro, *op. cit.*, p. 32.



Em São Bernardo do Campo, em 1983, nasce a Central Única dos Trabalhadores (CUT) com objetivos de empenho por um sindicalismo classista, desatrelado do Estado, de preparação da greve geral e luta por uma sociedade socialista.

A mentalidade predominante se coaduna com o advento da Nova República e a abertura política e redemocratização "controlada" do país após o término dos governos ditatoriais militares.

Nas cidades brasileiras mais industrializadas inicia-se um movimento sindical reivindicativo, concomitantemente crescia o Partido dos Trabalhadores (PT)<sup>13</sup>, onde ação política e ação sindical eram elementos de uma nova atuação dos trabalhadores no relacionamento com as empresas.

Apesar de todo o movimento sindical clamar por mudanças e tomar feições desconhecidas pela prática brasileira, a lei se mantinha com as mesmas características, legitimando os ultrapassados princípios corporativistas, em desuso e em desacordo com a realidade. O Estado, a fim de preservar a liberdade sindical e não intervir em sua organização, não aplicava mais princípios superados ou, quando aplicava, acabava por impossibilitar o crescimento do sindicalismo nacional.

O sindicato deveria atuar no terreno dos interesses econômico-corporativos, operando no plano do Estado e não se destinar a produzir uma opção em face do mesmo. Na prática, as funções específicas do sindicato são relegadas e as entidades sindicais passam a discutir problemas que constituem funções do partido político, exprimindo os interesses sociais e políticos globais de um bloco de classes com a finalidade de

---

<sup>13</sup> Segundo GIANNOTTI, Vito, *op. cit.*, p. 81, "uma parcela significativa do movimento operário, justamente a mais combativa e radical, se reagrupará gradativamente a uma proposta de partido [final da década de 70], o Partido dos Trabalhadores (PT). Um partido nascido das greves, puxado pelo pólo de luta de São Bernardo e que quer ser um partido sem patrões".

um projeto político no sentido da busca por um novo Estado como alternativa da realidade social, política e econômica vigente.

A negociação coletiva deveria ser a questão decisiva a ser discutida e exercida pelos sindicatos como meio para o alcance de um bem estar social entre os interlocutores. Contudo, as entidades sindicais acabaram ampliando sua atuação, desvirtuando a própria existência, assumindo funções sócio - políticas que transpassaram a defesa dos interesses dos trabalhadores.

A luta sindical se desenvolve politicamente e, os partidos políticos, principalmente, o Partido dos Trabalhadores, exercem grande influência na consecução de direitos e espaços para a autonomia privada coletiva.

Há mistura e confusão de um duplo desafio do movimento social na busca pela democracia, o desempenho sócio-sindical e o político-institucional representados, respectivamente pela constituição de sindicatos livres, desatrelados do Estado e pela constituição de partidos políticos.

O movimento social, ao confundir esferas que não deveriam sobrepor-se, enfraqueceu o direito coletivo do trabalho e a atuação sindical em seus objetivos primordiais, que ficaram ofuscados pela política partidária tendendo-se a cultivar uma atitude que via no movimento sindical a expressão do partido. "Convém distinguir o exercício da política como meio para atingir fins sindicais, o que é válido, do exercício do sindicalismo como meio para atingir fins políticos, o que é rejeitável".<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 124.

## 1.8 A Constituição Federal de 1988

Os Direitos Sociais na Magna Carta estão elencados no Título II, artigos 6º a 11. A Constituição Federal é o reflexo do processo de democratização vivenciado pelo País pós regime militar, inclusive no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores. Em alguns aspectos modifica o sistema jurídico de relações de trabalho, representando um avanço significativo voltado para a melhoria da condição social.

Todavia, o sistema de organização sindical adotado é contraditório, manteve princípios corporativistas que não mais se adaptam com a conjuntura atual. Saliente-se que tal situação é consequência das manifestações por parte de uma facção do movimento sindical a fim de manter as limitações e a estrutura retrógrada, oriunda de imposição legal. Os sindicatos conseguiram influir nas deliberações da Assembléia Constituinte, em especial na continuidade da liberdade sindical e da contribuição compulsória fixada por lei, princípios oriundos da década de 30.

O *caput* do artigo 8º assegura a liberdade sindical: "é livre a associação profissional ou sindical".

No inciso I tem-se dois aspectos positivos das relações entre o sindicato e o Estado - a auto-organização sindical e a autonomia administrativa. O primeiro garantindo a livre criação de sindicatos sem a necessidade de prévia autorização do Estado, mediante registro no órgão competente, ou seja, o constituinte manteve o registro das entidades sindicais, isso vale dizer que o sindicato só poderá atuar como órgão sindical após o competente registro no Ministério do Trabalho. O segundo permitindo aos sindicatos estabelecerem as suas próprias decisões no que se refere aos atos de interesse interno, como as eleições sindicais, o que acaba



transferindo da lei para os estatutos assuntos que não são mais passíveis de sofrerem a interferência estatal.

O inciso II manteve o princípio da unicidade sindical, ou seja, proibição da existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, fixando, a partir de então, como base territorial a área de um Município.

Romper com a estrutura advinda do Estado Novo, ditatorial, é fundamental numa república federativa que se constitui em Estado Democrático de Direito. Caso contrário, muda-se o rótulo mas a essência permanece a mesma. Aos sindicatos que não possuem representatividade não interessa o fim da estrutura, porque ficarão fragilizados e condenados à extinção.

O inciso III confere ao sindicato a prerrogativa de defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, em questões judiciais e extrajudiciais. A discussão travada é se seria o sindicato ente legítimo para a substituição processual face o Enunciado 310 do TST que lhe restringe tal prerrogativa. É mais uma discussão puramente ideológica, pois a Constituição abordou claramente o assunto e como tal, um Enunciado do TST não pode ir de encontro à Lei Maior.

O inciso IV deu liberdade à assembléia geral para a fixação da contribuição devida pela categoria para custeio do sistema confederativo, mas manteve o Imposto Sindical. Dessa forma, existem duas contribuições sindicais: a contribuição para a manutenção do sindicato a nível nacional (manutenção do sistema confederativo), definida em Assembléia Geral e; a contribuição compulsória, de natureza parafiscal, visando manter o sindicato como órgão assistencialista, é o desconto em folha de pagamento de todo o trabalhador da categoria com percentual dirigido ao Ministério do Trabalho.

---

O inciso V garantiu a liberdade individual de filiação e desfiliação. O inciso VI estabeleceu a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, garantindo a autocomposição como meio apto a soluções de controvérsias. O inciso VII concedeu ao aposentado filiado o direito de votar e ser votado nas organizações sindicais. O inciso VIII criou estabilidade especial para o dirigente sindical, vedando sua dispensa imotivada desde o registro da candidatura até um ano após o término do mandato. O parágrafo único unificou o modelo urbano, rural e de colônia de pescadores, remetendo à lei complementar o estabelecimento de condições.

A Constituição Federal não reconheceu as centrais sindicais como entidades sindicais, manteve o sistema confederativo (sindicatos, federações e confederações). Na realidade as centrais sindicais são entidades imprescindíveis na negociação coletiva, o que se costuma fazer é elas tomarem a frente das negociações, negociando de fato e o sindicato assinar o que ficar convencionado, exercendo a negociação de direito.

No artigo 9º assegurou o direito de greve, com dimensões até então desconhecidas no nosso direito positivo, com a finalidade de regulamentação do exercício de tal direito possibilitou a responsabilização daqueles que incorrerem no abuso de direito.

O artigo 11 assegurou o direito de representação dos trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, com a finalidade exclusiva de ser o intermediador entre empregados e empregadores.

Atualmente vive-se sobre o signo das reformas, contudo, a reforma sindical não constitui prioridade do Governo atual e traz à tona uma série de questões divergentes, acirrando ainda mais as divergências no movimento sindical.

---

Mas a reforma na estrutura sindical atual é algo imprescindível para o exercício da plena liberdade sindical com todas as suas implicações, inclusive a prática da negociação coletiva como amplo e efetivo processo de autocomposição de interesses entre trabalhadores e empregadores, visando melhorar as condições de trabalho assim como regular as relações entre as partes.

---

## CAPÍTULO II

### AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA E DIREITO INTERNACIONAL

#### 2.1 Autonomia privada coletiva e pluralismo jurídico

A lei não é a única fonte do Direito, nem mesmo possui o monopólio de regulamentação do direito coletivo do trabalho. O monismo jurídico é um fenômeno que não existe na realidade atual.

O pluralismo jurídico, como modelo de sociedade é "a composição de vários grupos ou centros de poder coexistindo, nem sempre identificados com o Estado, opondo-se à tendência de unificação e concentração do poder"<sup>15</sup>.

O pluralismo é a sustentação da diversidade de processos de construção do Direito, concebida, neste âmbito, sua origem estatal e não estatal. Assim, existem as normas jurídicas criadas pelo Estado e as advindas da interação de grupos sociais. Desse modo, um grupo social específico inicia uma ordem jurídica própria, total ou parcialmente desatada do Estado ou contrária à ordem jurídica estatal.

Oportuno o ensinamento de REALE:

O Estado é o detentor da coação em última instância. Mas, na realidade, existe o Direito também em outros grupos, em outras instituições, que não o Estado. Existe, por exemplo, um Direito no seio da Igreja. A Igreja é uma instituição e, dentro do corpo institucional de Igreja, há um complexo de normas suscetíveis de sanção organizada. É o direito canônico, que não se confunde com o Direito do Estado. Mas não é só. Como contestar a juridicidade das organizações esportivas? Não

---

<sup>15</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 106.



possuem elas uma série de normas e até mesmo de tribunais, impondo a um número imenso de indivíduos determinadas formas de conduta sob sanções organizadas? Lembre-se outro fenômeno do maior alcance, que é o profissional ou sindical, estabelecendo, no campo das atividades de classe, um conjunto de normas que também são protegidas por sanções organizadas. Parece-nos, pois, procedente a teoria da *pluralidade das ordens jurídicas positivas*.<sup>16</sup>

Fundamentadas nessas idéias gerais, duas teorias se destacam no bojo do Direito do Trabalho: a do direito social e a da autonomia privada coletiva.<sup>17</sup>

A teoria do direito social, defendida por Georges Gurvitch, sustenta a necessidade de revisão da teoria das fontes do direito positivo com o intuito de buscar-se uma solução aos problemas advindos do desenvolvimento do Direito do Trabalho e do Direito Internacional.

O sindicato atua na organização corporativa espontânea através das convenções coletivas de trabalho e, desse modo, enriquece o papel crescente do direito não estatal.

A confirmação das convenções, como fontes de um novo direito objetivo, para o autor citado, corrobora a importância do crescimento da atuação dos grupos sociais.

Das convenções coletivas, ante sua eficácia *erga omnes* e sua força limitativa da autonomia individual, resulta uma legislação profissional, um direito objetivo e autônomo.

A teoria da autonomia privada coletiva, desenvolvida na Itália por operadores jurídicos que buscam lapidar os alicerces de uma ordem sindical calcada no princípio da

---

<sup>16</sup> REALE, Miguel *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 108.

<sup>17</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 108-11.



liberdade e da democracia, em contraposição às diretrizes corporativistas e de ingerência estatal nas relações coletivas.<sup>18</sup>

A idéia se resume no fato de que, de um lado, tem-se o ordenamento jurídico; de outro, indo de encontro ao arcabouço legal, coexiste uma conjuntura opulenta em seu dinamismo, onde os fenômenos sociais, responsáveis pelas transformações, interferem e interessam ao direito coletivo do trabalho.

A realidade subjacente, desenvolve-se e cresce paralelamente à ordem positivada, revelando a força e o poder a ela inerentes. São de primordial relevância os fenômenos ocorridos na sociedade para o entendimento das relações coletivas, que não podem ser explicadas, adequadamente, através de perspectivas rigidamente formalistas .

Para NASCIMENTO:

Como consequência da liberdade sindical resulta um poder de determinação autônoma das condições de trabalho. O exercício desse poder se manifesta como uma função típica e qualificante da organização sindical, ainda que não exclusiva. A esse fenômeno de auto regulamentação dos interesses entre grupos contrapostos dá o nome de autonomia coletiva.<sup>19</sup>

Juridicamente, esta autonomia revela-se através dos acordos e convenções coletivas de trabalho, instrumentos, desde há muito, introduzidos na esfera do Direito internacional e pátrio, emanações normativas de círculos não ligados ao poder do Estado, gerando e produzindo direitos e obrigações.

---

<sup>18</sup> *Idem, ibidem.*

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 111.

### 2.1.1 Autonomia privada no Brasil

O período que antecedeu a promulgação da Constituição Federal foi marcado intensamente pelo direito individual do trabalho.

Há notável desequilíbrio entre o direito individual e o coletivo em razão do autoritarismo corporativista herdado do Estado Novo. Seus reflexos alcançam a realidade hodierna.

ROMITA<sup>20</sup> comenta que as relações coletivas de trabalho eram tidas como manifestações da luta de classes, portanto deveriam ser evitadas a qualquer custo mediante o estabelecimento da paz social.

Temia-se que as repercussões dessa luta atingissem a sociedade, o que explica a atitude estatal de prejudicar, insidiosamente, a ação sindical, a ponto de torná-la desnecessária por motivo da criação de minuciosa regulação das condições de trabalho. Além de condicionar os interessados a buscarem no Estado a solução dos conflitos ocorrentes. Assim, o direito coletivo foi abafado e o direito individual, positivado, difundiu-se.

O citado autor continua:

Segue-se, porém, o período iniciado em 1978, que se consolida no ano imediato e se prolonga até os dias de hoje. Esse período se caracteriza pela afirmação de certo número de sindicatos livres da interferência do Estado; autonomia sindical; reconhecimento da autonomia coletiva; tolerância da atuação de centrais sindicais surgidas espontaneamente, à margem das entidades "oficiais"; prática da negociação coletiva; tolerância da greve.<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> ROMITA, Arion Sayão Romita. **Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos**. São Paulo: LTr, 1993, p.19.

<sup>21</sup> *Idem, ibidem.*

O crescimento da autonomia privada coletiva é confirmado pela realidade do direito coletivo do trabalho hodierno. A mudança constitucional é um sintoma que o movimento não pode ser analisado isoladamente, a conjuntura vem se aprimorando durante todo o deslinde da questão sindical.

A organização espontânea de entidades representativas, como são as centrais sindicais, que se formam à margem e, muitas vezes, em conflito com as exigências legais, compositoras das negociações relativas à condição de trabalho e de emprego, através de procedimentos diretos entre as partes, são verdadeiras expressões da autonomia privada nacional.

Organizações como as centrais sindicais são oriundas do direito coletivo não estatal, espontâneo e por isso legítimas e lícitas, embora não reconhecidas pelo Estado. Atualmente consistem em locutoras na atividade negocial, expressando os interesses dos trabalhadores, devido a sua representatividade e atuação. Existe uma estrutura de filiação das entidades sindicais às centrais, de maneira regular e permanente, contudo, não conhecida pela Constituição Federal.

As centrais possuem seus estatutos delineadores da composição e princípios de ação, contando com arrecadação própria para custeio de suas atividades. Possuem personalidade jurídica de direito privado, exercem um papel de negociadoras - ainda que informal - devido sua força e seu poder. Impondo sua presença nas relações políticas e econômicas já participam de entendimentos com os empregadores e o Governo.

... a comprovação e consolidação de direitos plurais informais, com mais legitimidade que o Direito Estatal, provenientes de sujeitos coletivos e segmentos populares, são, hoje, um fato incontestado na Sociedade brasileira.

---

Trata-se da produção e aplicação de direitos advindos das práticas sociais comunitárias independentes de serem reconhecidos pelos órgãos ou agências do Estado. A prova desta realidade, por demais autêntica e inovadora, que não mais se centraliza no Judiciário, nas Assembléias Legislativas ou nas Escolas de Direito mas no seio da própria Comunidade, são (...) os novos movimentos sindicais (...) aflora todo um "novo" saber e uma "nova" cultura que nasce das práticas sociais e que passa, dialeticamente, a orientar a ação libertadora de tais corpos intermediários semi-autônomos (...) De todas essas manifestações de pluralismo legal recente, o exemplo mais concreto de um poder normativo legitimado e eficaz é representado pela Central Única dos Trabalhadores (CUT) (...) Nesse quadro de ineficiência da Justiça estatal, a CUT advoga formas alternativas temporárias de resolução dos conflitos (...) a intenção da CUT "é fazer o Direito, na mesa de negociações junto com os empregadores, no marco de conflitividade intrínseco ao modo de produção capitalista, explicitando o conflito, e na correlação de forças buscando formas eficazes de garantia do exercício de tais direitos".<sup>22</sup>

Um marco para o direito coletivo, no Brasil, é a Constituição Federal através da pretensão de implementar no País um "Estado Democrático de Direito" (art. 1º), porém, na esfera trabalhista, muito do regime autoritário anterior foi conservado. É necessária a adoção do "modelo" da autonomia privada coletiva para a regulação das relações de trabalho.

O direito coletivo praticado pelos interlocutores sociais deve ser utilizado como instrumento para a renovação do direito individual e coletivo. Não excludente do direito estatal, mas em novas dimensões de relacionamento com este, ou seja, o objetivo a ser alcançado é a produção maior de normas

---

<sup>22</sup> WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito.** São Paulo: Alfa-Omega, 1994, p. 297-8.

coletivas consensuais e negociadas com redução da legislação estatal.

Grandes passos foram dados pela Constituição ao enfatizar a negociação coletiva, consagrar a autonomia sindical e reconhecer a greve como prerrogativa dos trabalhadores, essencial ao desenvolvimento da negociação coletiva. Contudo, ainda presentes os institutos corporativistas, de forma a barrar o estabelecimento de uma "nova" ordem jurídica e institucional das relações trabalhistas, a saber: unicidade sindical, organização sindical por categorias, contribuição sindical, poder normativo da justiça do trabalho. Por esta razão, é importante, no que tange a questão da liberdade sindical, estabelecer sua abrangência e extensão.

## 2.2 Aspectos norteadores da liberdade sindical

É importante definir os aspectos de abrangência da liberdade sindical para se ter a exata noção da garantia ou não, em um sistema jurídico, de sua aplicação, para compreensão de suas dimensões, estabelecendo seu conteúdo e forma de manifestação.

A liberdade sindical pressupõe, segundo NASCIMENTO<sup>23</sup>, a liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical.

Para existir, a liberdade sindical presume o direito de associação, no entanto, não basta apenas o reconhecimento,

---

<sup>23</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 113-28.

pela ordem jurídica, de que devem existir associações sindicais, deve ser uma prerrogativa ampla, pois compreendê-la tão somente como garantia da existência de sindicatos é insuficiente. Exemplo disso é o artigo 8º da Lei Maior que no *caput* preconiza a liberdade sindical, mas em seus incisos determina as condições e os limites de tal liberdade. Por isso que *liberdade sindical não é um juízo de existência* mas um *juízo de valor*.

A liberdade de organização dos sindicatos envolve uma série de questões. A organização dos trabalhadores provoca uma necessária mudança nas relações entre capital e trabalho, uma vez que a negociação passa para a esfera coletiva e, individualmente, o trabalhador não tem poder de barganha devido sua posição de subordinação jurídica e dependência econômica frente aos interesses de produção.

A organização pode ser espontânea, onde os próprios interlocutores possuem a atribuição para promover a própria ação no sentido de defesa de seus interesses; ou pode ser não espontânea, imposta pelo Estado, inexistindo a livre escolha.

A liberdade de administração significa democracia interna, pressupondo a criação dos próprios estatutos e autarquia externa, ou seja, não sofrer interferência externa em sua administração. Esse segundo aspecto conjetura o afastamento estatal e a adoção de mecanismos que impeçam a intervenção do empregador no exercício da atividade sindical pelos trabalhadores.

Para alcançar a efetiva liberdade sindical deve subsistir a garantia do exercício das funções do sindicato, forma em que o sindicato medra sua ação no sentido de atingir os fins para os quais foi constituído. A negação dos meios para a realização das funções atribuídas às entidades sindicais consiste na própria abjuração da liberdade de exercício das mesmas.

A liberdade de filiação sindical funda-se naquela proposição do direito coletivo do trabalho onde ninguém pode ser obrigado a ingressar ou a não ingressar num sindicato. O princípio funciona como prerrogativa do trabalhador e obrigação das entidades sindicais, dos empregadores e do Estado, quando atuam na qualidade de segregadores.

O sindicato só pode usar de sua força e poder para alcançar seus fins consubstanciados na defesa dos interesses profissionais ou econômicos, não podendo interferir na vida privada nem ferir os direitos individuais de seus filiados.

A Declaração Universal dos Direitos do Homem, 1948, em seu artigo XXIII, alínea "d", estabelece que "todos os homens têm direito a formar sindicatos e a neles ingressar, para proteção de seus interesses".

A liberdade de filiação sindical abrange não apenas a liberdade de aderir a um sindicato como também o direito de desfiliar-se de uma entidade e o de não ingressar a uma associação, ou seja, a liberdade de não se filiar.

Mediante leis, o Estado limita a liberdade de filiação sindical proibindo certas classes de trabalhadores, como funcionários públicos, de se filiarem ou organizarem sindicatos.

Outro aspecto é a inibição do direito de sindicalização do trabalhador pelo empregador, a opção deveria ser ampla e irrestrita sendo considerados ilegais e atentatórios os pactos ou atitudes tendentes a subordinar o emprego à condição de aderência ou não a um sindicato.

De nada adiantaria preconizar a liberdade sindical em suas dimensões de organização e atividade sem a criação de mecanismos jurídicos de proteção. As práticas que prejudicam ou limitam a atividade negocial, como a atitude daqueles empregadores que vinculam a garantia de emprego ao ato de



ingresso ou não do trabalhador em um sindicato, justificam as inúmeras convenções e recomendações aprovadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) com o objetivo de assegurar e promover o desenvolvimento da ação coletiva.

### 2.3 Direito Internacional do Trabalho

A idéia de uma legislação internacional trabalhista teve como precursores, no começo do século XIX, dois industriais: o inglês Robert Owen, em 1818, devido a escritos que dirigiu aos soberanos dos Estados da Santa Aliança, reunidos em Aix-la-Chapelle, "para que tomassem medidas destinadas a melhorar a sorte dos trabalhadores, preconizando uma ação internacional, interessado em definir as experiências que praticou em sua empresa" <sup>24</sup>; o francês Daniel Le Grand, entre 1840 e 1855, que propôs aos governantes da França e principais países da Europa a elaboração de uma lei internacional do trabalho.

O projeto se tornou realidade com a influência de movimentos paralelos, de finalidade comum: **de Estados**, unindo-se com o escopo de adotarem protocolos, recomendações e convenções sobre direitos sociais trabalhistas, como a Conferência de Berlim de 1890 e as Conferências de Berna de 1905, 1906 e 1913; **de intelectuais**, principalmente juristas, constituindo-se a Associação Internacional para a proteção legal dos trabalhadores (1900, 1919); **de organizações sindicais**, que através de congressos produziram a fomentação da internacionalização das leis sociais.

---

<sup>24</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 1996, p. 61.



A influência da Encíclica *Rerum Novarum* no movimento sindical, publicada em 1891; o pensamento socialista que caracterizou o século XIX, destacando-se o Manifesto Comunista, em 1848, com a frase "trabalhadores do mundo unidos"; foram acontecimentos marcantes para os movimentos sindicais e políticos.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi instituída no Tratado de Versalles em 1919, com o objetivo de criar normas internacionais para a melhoria das condições do trabalho mundial e solidificar certas garantias imprescindíveis para a dignidade e bem viver do trabalhador.

A negociação coletiva é um dos temas amplamente abordado por tratados e documentos internacionais. A Declaração da Filadélfia de 1944 foi o documento que inaugurou uma nova diretriz no cenário mundial, no sentido de reformulação dos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, impondo o compromisso de fomentação de programas com o escopo de lograr o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, como forma democrática de composição dos conflitos coletivos de trabalho.

Em 1946, a Organização das Nações Unidas (ONU) reconheceu a Organização Internacional do Trabalho como "organismo especializado competente para empreender a ação que considere apropriada, de conformidade com seu instrumento constitutivo básico, para o cumprimento dos propósitos nele expostos".

As diretrizes estabelecidas pela Organização Internacional do Trabalho se traduzem, principalmente, nas convenções integrantes de um conjunto de normas de garantia da liberdade sindical, concebendo-se esta última não apenas como livre organização dos interlocutores sociais, mas também a ação sindical que se expressa, especialmente, através da negociação coletiva.

Sua formação tripartite<sup>25</sup> reforça o caráter democrático, porque as normas e vetores estabelecidos têm em conta as posições de todos os entes interessados. É uma aliança entre a representação estatal e a dos indivíduos e grupos que fazem parte da comunidade internacional, traduzindo não somente as aspirações dos detentores do poder político como também a força da produção.

As principais funções da Organização Internacional do Trabalho são concernentes ao seus compromissos com as questões trabalhistas e sociais. As normas emanadas pela instituição se expressam através das convenções e recomendações.

Foi organizado um sistema a parte para exame das queixas e reclamações formais sobre eventuais violações à liberdade sindical. Em 1950, a Organização Internacional do Trabalho instituiu, de comum acordo com as Nações Unidas, a Comissão de Investigação e de Conciliação em Matéria de Liberdade Sindical que:

Tem por objeto examinar os casos de supostas infrações aos direitos sindicais que lhe sejam submetidos, determinar os fatos e examinar a situação com o governo interessado, com a finalidade de lograr uma solução por via de acordo.<sup>26</sup>

Sua ação não se limita aos casos de violação de obrigações oriundas das convenções ratificadas, pode interferir no âmbito dos países que não ratificaram os correspondentes instrumentos internacionais, mas, para isso, é imprescindível o consentimento do governo denunciado.

---

<sup>25</sup> A Organização Internacional do Trabalho é formada por uma Conferência Geral constituída pelos representantes dos Estados Membros, um Conselho de Administração e uma Repartição Internacional do Trabalho dirigida pelo Conselho de Administração.

<sup>26</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo. O sindicalismo e a OIT. In: ROMITA, Arion Sayão e outros. *Sindicalismo*. São Paulo: LTr, 1986, p. 271.

Em 1951, o Conselho de Administração da Organização Internacional do Trabalho criou o Comitê de Liberdade Sindical, como comissão permanente, órgão que analisa queixas elaboradas pelos sindicatos em relação à usurpação da liberdade sindical e também aprecia questões relativas à negociação coletiva.

De composição tripartida, constitui-se de nove membros, dentre representantes governamentais, empregadores e trabalhadores escolhidos pelo Conselho.

Para ocorrer instauração do procedimento a denúncia escrita deve partir de uma organização nacional diretamente interessada na questão, ou de uma organização internacional de empregadores ou trabalhadores que tenha obtido o *status* de entidade consultiva da Organização Internacional do Trabalho ou, ainda, de outras organizações internacionais de empregadores ou trabalhadores quando a questão afetar diretamente as associações que lhe são filiadas.<sup>27</sup>

É prerrogativa do Comitê, sob a tutela do Conselho de Administração, o exame de casos atinentes a Estados Membros que não ratificaram a convenção, sem necessidade de consentimento do respectivo governo, pois na qualidade de Membros, estão subordinados à constituição da Organização Internacional do Trabalho, que possui dentre seus princípios, a liberdade sindical.

---

<sup>27</sup> SÜSSEKIND, Arnaldo, *op. cit.*, p. 271-2.

#### 2.4 As convenções e as recomendações da OIT

Convenções são normas jurídicas provenientes de Assembléia Geral, tendo por objetivo determinar regras gerais obrigatórias para os Estados que as ratificam, passando, assim, a fazer parte de seu ordenamento jurídico interno; as recomendações não têm o escopo de criar obrigações, valem unicamente como sugestões a orientar a ação dos governos, quando as disposições aprovadas pela Conferência da Organização Internacional do Trabalho não contarem com número suficiente de adesões para que se transformem em convenções.

Doutrinariamente, as convenções podem ser regulamentares, consideradas auto-aplicáveis; podem ser de princípios, quando exige-se leis ou outros regulamentos para a sua efetivação; ou ainda, meramente promocionais, fixando objetivos a serem alcançados num determinado prazo. As convenções relativas ao direito coletivo do trabalho são as regulamentares por se referirem a direitos humanos.

A incorporação dos tratados à ordem jurídica é um tema polêmico, existem duas teorias: a monista, onde há interdependência das convenções com as leis internas, ou seja, inexistem limites entre a ordem jurídica interna e a ordem jurídica internacional; a dualista, para a qual os limites entre o direito interno e o externo são definidos, sendo necessário um ato de recepção introduzindo regras constantes do tratado no plano de direito interno positivo.

A Constituição Federal não expressa qual sistema jurídico adotado pelo país, se dualista ou monista, o que traz à tona uma série de divergências onde alguns operadores jurídicos tendem a defender que:

O Brasil aderiu à concepção dualista, pois a sua Constituição exige, para a incorporação do tratado internacional ao direito interno, a manifestação favorável do Congresso Nacional, que se consubstancia em decreto legislativo.<sup>28</sup>

A incorporação das convenções no direito brasileiro se dá mediante aprovação do Congresso Nacional e promulgação pelo Presidente da República.

A ambivalência do monismo e dualismo jurídico no campo das instituições internacionais continua a propiciar uma incerteza quanto à autonomia das normas internacionais em face do direito interno, em que as constituições políticas estrangeiras mais avançadas admitem a supremacia das normas internacionais sobre a qualquer outra norma de direito interno que lhes seja contrária, estabelecendo-se a distinção entre a ratificação de um tratado com condição *sine qua non* de sua eficácia no direito interno e fundamento de sua eficácia vinculada à promulgação.<sup>29</sup>

#### 2.4.1 As convenções da OIT relativas à negociação coletiva

Os princípios norteadores das normas da Organização Internacional do Trabalho e por elas abordados são aqueles que se referem ao direito de organização de entidades sindicais. O direito de organização compreende não apenas o de criação de um sindicato, mas o de a ele filiar-se ou desfiliar-se, abrange a liberdade sindical coletiva e individual de maneira

<sup>28</sup> MELLO, Celso de *apud* RAMOS, J. Saulo. **Convenção 158 da OIT: parecer**, 1996, p. 32.

<sup>29</sup> BOUCAULT, Carlos Eduardo de A. A responsabilidade do Brasil perante a OIT em face da não-aplicação da convenção 158. **Revista de Direito do Trabalho**, nº 96, p. 112, 1996.

ampla e irrestrita a todos os níveis e setores da sociedade, desde que compatíveis com os fins sociais do trabalho.

A liberdade de administração dos sindicatos, princípio complementar ao anterior, significa a elaboração de estatutos próprios, livre escolha dos representantes, liberdade de definição do programa de ação, direito a não intervenção estatal em questão de dissolução e suspensão das entidades e a proteção de seus representantes.

O princípio da negociação coletiva estende-se a todos os ramos da atividade econômica. Seus pilares encontram sustentação na autonomia privada coletiva, o que subentende-se como requisito fundamental a não ingerência estatal.

Assim, cristalina é a postura da Organização Internacional do Trabalho, ao sustentar no Comitê de Liberdade Sindical, Informe nº 581:

O direito de negociar livremente com os empregadores condições de trabalho constitui elemento essencial da liberdade sindical, e os sindicatos deveriam ter o direito, mediante negociações coletivas ou por outros meios lícitos, de tratar de melhorar as condições de vida e de trabalho daqueles a quem representam, enquanto as autoridades públicas devem abster-se de intervir de forma a que esse direito seja coarctado ou seu legítimo exercício impedido.<sup>30</sup>

#### 2.4.2 A Convenção 87 da OIT

A principal convenção da Organização Internacional do Trabalho sobre direito sindical é a de nº 87, ratificada por

---

<sup>30</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito sindical*. São Paulo: LTr, 1991, p. 85.

mais de cem países em junho de 1948 na Conferência geral da Organização Internacional do Trabalho, denominada "Convenção Relativa à Liberdade Sindical e à Proteção do Direito de Sindicalização".

O Brasil não ratificou internamente, contudo, perante a Organização Internacional do Trabalho foi ratificada. Na prática, isso significa que não foi incorporada à legislação pátria.

Os principais artigos são:

**Art. 2º** - Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

**Art. 3º** - 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular o seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

A conclusão a que se chega é que o citado art. 2º confere o direito de sindicalização a todo o trabalhador e empregador, sem qualquer discriminação, com exceção da possibilidade inserida no art. 9º do texto, onde se estabelece a prerrogativa da legislação nacional excluir desse direito os membros das forças armadas e da polícia.

A pluralidade sindical é abordada claramente, na medida em que a composição "direito, sem autorização prévia, de construir organizações de sua escolha, assim como o de se filiar a essas organizações", traduz o direito de formação de

uma nova entidade sindical, assim como a livre escolha, por parte do trabalhador ou do empregador, entre ingressar, permanecer ou desfiliar-se de qualquer das associações existentes.

É importante ressaltar que não há imposição da unidade sindical, o que se busca é a unidade dentro da pluralidade. Contudo, para isso, o sistema legal dos países que aderirem a Convenção devem facultar aos seus cidadãos a constituição de sindicatos da mesma categoria, empresa, profissão, ou ofício, na mesma base territorial do já existente.

Nesse sentido, os órgãos de controle da Organização Internacional do Trabalho têm se manifestado, a exemplo os verbetes 16 e 18 do Comitê de Liberdade Sindical, respectivamente:

Apesar de que os trabalhadores podem ter interesse em evitar que se multipliquem as organizações sindicais, a unidade do movimento sindical não deve ser imposta, mediante intervenção do Estado, por via legislativa, pois essa intervenção é contrária ao princípio incorporado nos artigos 2 e 11 da Convenção 87.

Se é evidente que a Convenção não quis fazer da pluralidade sindical uma obrigação, pelo menos exige que isso seja possível em todos os casos.

A Convenção 87 protege a liberdade sindical frente ao Estado, impondo-lhe a obrigação de proteger tal liberdade contra atitudes prejudiciais dos empregadores. Por esses motivos, o Congresso Nacional, não pode, até hoje, ratificar tal Convenção.

A Lex Mater manteve o enquadramento sindical - criação de um sindicato de cada categoria profissional ou



econômica na mesma base territorial - eixo de todo o sistema e a determinação dos ramos de atividade.

Impõe-se a unicidade sob o argumento de que a pluralidade enfraqueceria o movimento sindical. No entanto, a unicidade imposta fragiliza o sindicato enquanto que a unidade como consequência da vontade dos interlocutores envolvidos no processo, revela o fortalecimento do movimento. Destarte, reconhecer um estatuto jurídico às Centrais Sindicais constitui-se no elemento chave para enfrentar questões de debilidades categoriais.

Outro aspecto afrontador da liberdade sindical, merecedor de uma análise, é a contribuição sindical compulsória, significa a vinculação indireta do não associado a um sindicato, incompatibilizando-se com a liberdade de filiar-se ou manter-se filiado a um sindicato, na medida em que referida contribuição atinge a todos. Além do mais, essa contribuição faz sobreviver sindicatos sem qualquer representatividade, em razão da renda certa, independentemente da luta destinada ao aprimoramento dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

...a representatividade do sindicato e, por decorrência, sua densidade negocial resultam da vinculação do trabalhador, por livre escolha sua, e não de disposição estatal que relega o concurso de vontade do trabalhador, censor qualificado da efetividade sindical (...) esta efetividade pode ocorrer tanto no modelo da unidade ou da pluralidade sindical. Ambas as formas de organização são legitimadas pela Convenção n° 87 da OIT. Mas são legitimadas apenas e tão somente na medida em que decorram da *livre deliberação dos representados*.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> TEIXEIRA FILHO, João de Lima e outros. A modernização da legislação do trabalho. In: \_\_\_\_\_. A modernização da relação de trabalho através da negociação coletiva. São Paulo: LTr, 1994, p. 30.

O artigo 3º, da Convenção nº 87, assegura o direito às entidades sindicais de elaborar seus próprios estatutos, enfim, é o direito da auto gestão assegurando a autonomia sindical. Ressalte-se que a associação deve ter em vista os objetivos da organização sindical (art. 10) e respeitar a legislação aplicável "as demais pessoas ou coletividades organizadas" (art. 8º).

Dessa maneira, os estatutos das entidades sindicais que consignarem finalidades outras que não o da busca por novas e melhores condições de trabalho ou se contiverem dispositivo apto a realizar atividades que afrontem o princípio da legalidade, podem ter negado o seu registro.

O artigo 4º, da mesma Convenção, instituiu o princípio da não intervenção da autoridade administrativa na vida da associação sindical, imprescindível para a constituição da plena liberdade e autonomia sindicais. O artigo 5º assegura aos sindicatos o direito de constituir federações e confederações e a elas se filiarem, assim como o direito de filiação de qualquer dessas entidades a organizações internacionais de trabalhadores ou de empregadores.

O artigo 8º consagra o princípio da legalidade, *in verbis*:

**Art. 8º - 1.** No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente Convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão, da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Deve ser interpretado conjuntamente com o disposto no artigo 10 que define o que se entende pela expressão *organização*:

**Art. 10** - Na presente Convenção o termo "organização" significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

GOMES NETO, ao comentar os preceitos instituídos pela Convenção nº 87, faz a seguinte análise:

A entidade sindical deve canalizar as aspirações e os interesses coletivos da categoria que representa, por isso mesmo, deve ser a mais representativa possível. Daí porque não se pode, hoje, deixar ao largo da lei a atuação das centrais sindicais, pois embora não integrem a estrutura sindical brasileira, são elas, de fato, que detêm maior grau de representatividade, pelo número de sindicatos filiados e pela participação maciça dos trabalhadores. Não raro, são interlocutores do Governo nas negociações que envolvem interesses dos trabalhadores.<sup>32</sup>

#### 2.4.3 A Convenção 98 da OIT

A Convenção nº 98 foi aprovada em Genebra, em 1949, pela Conferência Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil em 1952, passando a vigorar no ano subsequente. É uma complementação da Convenção nº 87 que não foi aprovada nem

---

<sup>32</sup> GOMES NETO, Inadécio. Características do sindicalismo brasileiro. *Revista LTr*, vol. 58, nº 03, p. 270, março/1994.

entrou em vigência no Brasil, dispondo sobre o direito de sindicalização e negociação coletiva.

A convenção relativa à aplicação dos princípios de direito de sindicalização e negociação coletiva determina que os trabalhadores deverão gozar de adequada proteção contra todo o ato de discriminação tendente a restringir a liberdade sindical em matéria de emprego.

**Art. 1º - 1.** Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios a liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador durante as mesmas horas.

A negociação coletiva deve ser realizada pelos sindicatos e o trabalhador, nesse contexto, precisa ter o seu direito à filiação protegido contra atitudes de subordinação do emprego sob condições de não filiação, posturas tendentes a bloquear as suas atividades no sindicato.

Atos de ingerência de organizações de trabalhadores e de empregadores deverão ser banidos na medida que prejudiciais ao alcance do equilíbrio entre as partes e para isso deverão ser criados organismos para garantir o respeito ao direito de sindicalização (artigos 2º e 3º).

**Art. 4º** - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Desse artigo depreende-se o caráter voluntário da negociação coletiva, a titularidade desta e seu objetivo de regulamentar as condições de trabalho por meio de contratos coletivos.

A Convenção 98 é restrita à iniciativa privada, as normas apregoadas não tratam, portanto, da situação dos funcionários públicos a serviço do Estado, mas não poderão ser evocadas em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos (art. 6º).

#### **2.4.4 A Convenção 154 da OIT**

Aprovada na Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em 1981, foi ratificada pelo Brasil em 1992, entrando em vigência no ano seguinte.

Entitulada como "Convenção sobre negociação coletiva", propõe o direito de negociação em todos os ramos de atividade econômica, estendendo-se, inclusive, ao setor público, respeitadas suas peculiaridades.

Em seu artigo 2º conceitua negociação nos seguintes termos:

**Art. 2º** - Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham

lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Muito embora as expressões *negociação coletiva*, *acordo coletivo de trabalho* e *convenção coletiva de trabalho* sejam confundidas, não são sinônimas. A negociação é o meio, o instrumento através do qual, na conjugação de interesses antagônicos do capital e do trabalho, chega-se a um entendimento, fruto de um consenso que desemboca, no Brasil, em dois tipos de instrumentos jurídicos: a convenção e o acordo coletivo de trabalho<sup>33</sup>.

O artigo 5º, da Convenção 154, determina a tomada de medidas nacionais referentes ao estímulo à negociação coletiva, *in literis*:

**Art. 5º - 1.** Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

<sup>33</sup> O artigo 611 *caput* e seu parágrafo primeiro da Consolidação das Leis do Trabalho conceituam ambos, nos seguintes termos:

"Art. 611. **Convenção Coletiva de Trabalho** é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

"§ 1º. 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." (grifei)

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1º deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Com tal determinação, as medidas de fomento à negociação coletiva não de ter por objeto a extensão do instituto às matérias relativas à condição de trabalho e de emprego, relação entre empregadores e trabalhadores ou entre aqueles e suas organizações e uma organização ou várias organizações de trabalhadores; estipulação de regras de procedimento; a falta de normas regulamentares não poderá ser motivo à obstaculização da negociação e a Justiça do Trabalho deve mudar sua postura paternalista, desestimuladora da negociação coletiva, deve-se repensar seu papel no sentido de incentivar a prática da negociação entre as partes.

Os artigos 6, 7 e 8, da Convenção 154, efetivam a arbitragem e a conciliação como instrumentos legitimadores da negociação coletiva, desde que não sejam concebidos ou

aplicados esses e outros instrumentos com o intuito de fraudar o exercício da ação sindical.

No mesmo sentido é a Recomendação nº 163, aprovada em 1981 pela Conferência, declara que o direito de negociação deve ser amplo, assegurado a todas as organizações livres, independentes e representativas de trabalhadores e empregadores, em qualquer nível, com o de empresa ou estabelecimento, ramo de indústria, região, ou até em nível nacional coordenados esses níveis entre si.

Reforça a disponibilidade de informações facilitadas entre as partes e o Estado em relação a dados econômicos e sociais globais do país como modo de propiciar um entendimento consciente.

Sugere que as divergências resultantes da aplicação do acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho sejam dirimidas por intermédio da arbitragem e da mediação, previamente previstas pelas partes.<sup>34</sup>

---

<sup>34</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 303-04.



## CAPÍTULO III

### NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

#### 3.1 Conflito, controvérsia e dissídio

A palavra *conflito*, de origem latina, *conflictus*, de *confligere*, é aplicada juridicamente para caracterizar embate, oposição, encontro, pendência, pleito. Deve ser interpretada como entrelaço de idéias ou de interesses, em virtude do que se forma o embate ou a divergência entre fatos, coisas ou pessoas.<sup>35</sup>

*Conflito de interesses* é locução utilizada para designar contraposição de interesses entre duas ou mais pessoas, função inerente ao Direito é a composição dos interesses divergentes.

Embora a doutrina, de modo geral, utilize indiscriminadamente os vocábulos *conflito* e *controvérsia*, para CARNELUTTI<sup>36</sup>, há *controvérsia* quando se pretende a tutela de interesse próprio relativo à prestação do trabalho, é uma situação posterior, complementar ao conflito, posta em forma de procedimento de solução.

*Dissídio* é uma das maneiras procedimentais de solução do conflito perante a jurisdição. *Dissídio* e *controvérsia* são termos indistintamente utilizados pelo legislador pátrio, veja-se o artigo 114 da Constituição Federal que trata da competência da Justiça do Trabalho declarando que é competente para decidir *dissídios* individuais e coletivos e ainda *controvérsias* oriundas das relações de trabalho.

---

<sup>35</sup> SILVA, De Plácido e. *Vocabulário jurídico*. Rio de Janeiro: Forense, 1996, p. 508, vol. I.

<sup>36</sup> CARNELUTTI *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 256.

Qualquer questão havida entre empregado e empregador levada à deliberação da Justiça Trabalhista é dissídio. Quando suscitado por uma classe de trabalhadores, sob a iniciativa de um sindicato, tem-se dissídio coletivo.<sup>37</sup>

Controvérsia, entendida como procedimento de solução, abrange não apenas o dissídio, mas também a conciliação, a mediação e a arbitragem, formas de composição extrajudiciais.

Nos conflitos individuais, em relação aos sujeitos, atuam pessoas singulares, o empregado e o empregador. Àqueles em que aparecem várias pessoas denomina-se conflito individual plúrimo. Em ambos há individualização dos interesses.

Nos conflitos coletivos os sujeitos são grupos de pessoas representadas pelos sindicatos, indeterminadas e não individualizadas. Sempre será sujeito ativo um grupo de trabalhadores onde o interesse é transindividual.

Os conflitos coletivos são jurídicos quando fundados em norma preexistente em torno da qual divergem as partes a respeito de sua aplicação ou interpretação. São econômicos aqueles em que os trabalhadores pretendem novas e melhores condições de trabalho em substituição das existentes, criando direito novo a todos os membros da categoria.

Os processos de dissídio coletivo na Justiça pátria não são destinados à aplicação da norma, mas sim à produção de novas normas.

### **3.2 Formas de solução dos conflitos coletivos**

Os conflitos coletivos existem em razão da constante transmutação entre valores e fatos, no meio social surgem

---

<sup>37</sup> SILVA, De Placido e, *op. cit.*, p. 103, vol. II.

novas necessidades, dos interesses e valores manifestam-se novas exigências, pondo fim à calma de outrora. A exteriorização do conflito rompe o modelo vigente e traz à tona o processo de renovação.

As formas de resolução dos conflitos são três: autocomposição, heterocomposição e autodefesa.<sup>38</sup>

Na autocomposição o conflito é dirimido por ato próprio das partes, sem intervenção de terceiros, emprego de violência e por ajuste de vontades. Ocorre o sacrifício do interesse próprio por parte de um dos litigantes ou de ambos, por isso diz-se unilateral quando o ônus é só de uma parte e bilateral quando comum.

Nessa esfera, ganha importância a negociação coletiva, bastante valorizada pela OIT por sua ampla flexibilidade; porque é utilizada como instrumento de aplicação de princípios de equidade e justiça social; por permitir a atuação dos trabalhadores na adoção de soluções em relação às condições do trabalho que irão prestar; em razão de ser uma opção consensual, a estabilidade nas relações capital e trabalho será maior devido ao consenso dos protagonistas, além de ser um processo integrativo, onde todos podem tirar proveito.<sup>39</sup>

A conciliação também se caracteriza como forma autocompositiva, para MAGANO:

Conciliação é negócio jurídico em que as partes respectivas, com a assistência de terceiro, põe fim a conflito entre elas existente. A participação de terceiro, na realização do negócio, não o desnatura, porque este não se coloca "super partes", no sentido

<sup>38</sup> Embora existam divergências a respeito da classificação das formas de solução dos conflitos bem como de suas espécies, adotar-se-á, nessa pesquisa, a lecionada por NASCIMENTO, Amauri Mascaro em sua obra *Direito sindical*. São Paulo: Saraiva, 1991.

<sup>39</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 266-7.

de lhe poder impor solução. Esta se alcança, ao contrário, pela convergência da vontade das partes, em relação as quais o conciliador se coloca como coadjuvante. A conciliação, com as características aqui apontadas, deve ser sempre tentada nos processos de dissídio coletivo, perante a Justiça do Trabalho.<sup>40</sup>

Heterocomposição é a solução dos conflitos trabalhistas por uma fonte suprapartes que decidirá com força obrigatória sobre os litigantes que se submetem à decisão ou a ela são submetidos<sup>41</sup>. A jurisdição e a arbitragem constituem formas heterocompositivas.

A arbitragem é a decisão de um conflito por pessoa ou pessoas escolhidas pelas partes envolvidas, possui caráter privado e natureza voluntária.

A jurisdição, como forma de composição dos conflitos, reflete o poder normativo da Justiça do Trabalho nos dissídios coletivos de natureza econômica, ou seja, o poder dos Tribunais do Trabalho de elaborar normas para a composição de conflitos coletivos de natureza econômica através da sentença normativa.

A diferença entre sentença judicial e sentença normativa é lucubrada pelo ilustre jurista RUSSOMANO, na seguinte passagem:

A sentença judicial clássica parte da lei anterior e vai à realidade. A lei comanda os fatos e orienta o juiz. O mesmo acontece quando a sentença coletiva decide conflitos de natureza jurídica. Mas, quando está sobre a mesa do juiz conflito coletivo de natureza econômica, as situações se invertem: o julgador parte dos fatos que integram o conflito e formula regras jurídicas que comandam os

<sup>40</sup> MAGANO, Octávio Bueno. Procedimentos de autocomposição dos conflitos coletivos. *Revista LTr*, São Paulo, vol. 54, nº 2, p.151, fev/1990.

<sup>41</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op.cit.*, p. 267.

próprios fatos. Assim, o juiz orienta a elaboração da norma que se torna exigível.<sup>42</sup>

O poder normativo é um dos fatores inibidores da negociação coletiva, frustrando iniciativas de sindicatos organizados e representativos de exercitar a autocomposição.

A mediação, entendida como a intervenção de terceiro tendente à solução do conflito através da realização de um negócio jurídico, é enquadrada pela doutrina ora como procedimento autocompositivo, ora como heterocompositivo.

Neste estudo, achamos melhor considerar a mediação como procedimento *sui generis*. Não se confunde com a conciliação, onde há composição eqüitativa do conflito em conformidade com as pretensões das partes. Para NASCIMENTO :

... a mediação difere da conciliação. O conciliador é intermediário mais passivo, enquanto o mediador pode colocar-se no processo e fazer sugestões alternativas às partes. O conciliador ouve. O mediador ouve e propõe.<sup>43</sup>

A mediação estaria situada entre a autocomposição e a heterocomposição, numa circunstância intermediária, não abrangida pelo campo de incidência das mesmas.

RUPRECHT define mediação como:

... um meio de solução dos conflitos coletivos do trabalho pelo qual as partes comparecem perante um órgão designado por elas ou instituído oficialmente, o qual propõe uma solução que pode ou não ser acolhida por elas.<sup>44</sup>

<sup>42</sup> RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios gerais de direito sindical*. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 289.

<sup>43</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 271.

<sup>44</sup> RUPRECHT *apud* NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 279.

A análise do conceito citado provoca algumas observações: se há interferência de terceiro, não é autocomposição, porque o mediador não assume postura passiva, sua atividade está orientada à realização do acordo em conformidade com diretrizes próprias, além de ouvir as partes, propõe; se as partes possuem a faculdade de submeterem-se à solução, não evidencia-se forma heterocompositiva, caracterizada por decisões de força obrigatória.

Autodefesa é a proteção de interesses próprios por si mesmo. É a resistência pessoal. No Direito do Trabalho são considerados como autodefesa a greve e o *lockout*.

A greve é a paralisação coletiva da atividade do trabalhador, assegurada pela Constituição Federal e regulamentada pela Lei nº 7.783/89.

O *lockout* é entendido na doutrina como paralisação das atividades pelo empregador a fim de baldar a negociação ou dificultar atendimento à reivindicação, expressamente proibido pela legislação ordinária nacional no art. 17 da Lei nº 7.783/89.

Na maioria dos casos a greve é o instrumento que se recorrem os trabalhadores para forçar o empregador a retomar o processo de negociação coletiva.

Por essa razão que alguns autores entendem que:

Na autodefesa *Stricto Sensu*, uma das partes impõe à outra a solução do conflito, pela força, obtendo imediato resultado. Na greve não é bem isso o que acontece, até mesmo no caso de falta de pagamento de salários atrasados, porque o empregado não tem como obter o pagamento a força; o que ele faz através da greve, é pressionar o empregador a cumprir a obrigação, sem o risco de incorrer em falta grave.

Por isso, entendo, "data venia", que a greve seria melhor classificada como

instrumento adequado à realização da  
autocomposição e não como técnica  
autodefensiva.<sup>45</sup>

### 3.3 Princípios da negociação coletiva

A negociação coletiva precisa estar pautada em certos princípios, isso porque quanto mais delineadas as regras éticas sobre a conduta das partes no diálogo, mais produtivos serão os resultados da atividade comum.

A doutrina<sup>46</sup> aponta alguns princípios norteadores da conduta das partes, constituem postulados éticos de caráter pedagógico, intrínsecos ao processo negocial.

O princípio da boa-fé ou lealdade determina que as partes devem negociar expressando a intenção pura, dentro do justo e do legal, proceder com lealdade na consecução dos entendimentos e execução de todos os acordos.

Imediatamente, esse colorário visa barrar a má-fé, a atitude desleal das partes de usar a negociação com intuito de obter vantagens ilícitas e principalmente usurpar direitos e garantias sociais. Esse princípio tem vários desdobramentos.

O dever formal de negociar significa que:

... as partes se obrigam a examinar as propostas recíprocas e a formular contrapropostas convergentes, substitutivas, modificadas ou supressivas, de tal sorte que, sempre, a rejeição de uma cláusula (proposta)

<sup>45</sup> MELO, Raimundo Simão de. Formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil. *Revista LTr*, São Paulo, vol. 55, nº 11, p. 1.306, nov/1991.

<sup>46</sup> Nesse sentido: SUSSEKIND, Arnaldo e outros. *Instituições de direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 1993, p. 1.045; 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, p. 357-69.



deveria levar à discussão dos motivos dessa rejeição, que a parte se obriga a explicitar<sup>47</sup>.

Abrange também o exercício de reuniões periódicas, estabelecimento de prazos para as discussões, fundamentação das propostas, contrapropostas e rejeições.

Estipular previamente a finalidade e o alcance da negociação, por envolver interesses recíprocos das partes representadas, de caráter econômico ou profissional, com o escopo de buscar novas e melhores condições de trabalho, produtividade e harmonia nas relações laborais.

Outro desdobramento do princípio da boa-fé é aquele que considera a negociação globalmente, em seu resultado final, não permitindo a interpretação individual de uma proposta como forma de invocar um prejuízo ou benefício. É conhecido na doutrina como princípio do conglobamento, garantidor da unidade e do conjunto da negociação.

... as concessões recíprocas, durante a negociação, ou em relação a direitos existentes, não vinculam as partes a não ser em relação ao conjunto de suas propostas ou dos direitos daí resultantes: nenhuma das partes poderá invocar isoladamente a concordância da outra com determinada cláusula abstraindo-a do conjunto de sua proposta ou contraproposta.<sup>48</sup>

O procedimento da negociação envolve três posturas que as partes devem apresentar no sentido de possibilitar o alcance dos objetivos próprios do entendimento.

Negociar em clima de paz é primordial para se atingir os fins colimados. Nesse âmbito é importante um pacto de "abstenção de greve", ou seja, durante um certo período os trabalhadores comprometem-se a não utilizar o direito de greve

---

<sup>47</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros, *idem*, p. 359.

<sup>48</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros, *idem*, p. 360.



que é intrínseco à negociação, com a ressalva de que não frustrare o mesmo.

Iniciação da autocomposição antes da data base (termo final do último acordo, convenção ou sentença normativa), a fim de evitar a supressão de etapas do diálogo e a convergência da negociação em greve.

A exaustão da pauta de reivindicações, credenciamento dos representantes, garantia formal de cumprimento dos compromissos assumidos, dever de influência para conscientizar os interessados dos princípios ajustados e a obrigação moral da realização dos mesmos, são outras diretrizes que aplicam-se ao procedimento da negociação.

O dever de negociação ou razoabilidade das reivindicações com a conjuntura econômica do País e da empresa, guarda íntima relação com o dever de informação. As partes, reciprocamente, conhecendo a situação uma da outra, poderão embasar suas propostas de maneira mais condizente com as possibilidades da cada uma.

Em relação a esses princípios e diretrizes, BERNARDES afirma:

Trata-se de proporcionar às partes em constante conflito, empregadores e empregados e seus representantes, oportunidade para construir por si mesmas, à base de meditação em princípios como estes, um código ético e pragmático da negociação, que não precisa ser norma escrita, mas convém que seja urgentemente incorporado à *praxis* da negociação, logo à consciência dos negociadores e, também e principalmente, dos que julgarão a sua conduta.<sup>49</sup>

Nesse processo, a prevalência do interesse coletivo sobre o particular entre os interlocutores sociais é fundamental. Evitar-se-ia a preponderância de uma classe em

---

<sup>49</sup> BERNARDES, Hugo Gueiros, *idem*, p. 369.

detrimento da outra, causadora de prejuízo aos trabalhadores ou retribuição aos empregadores sem observância da razoabilidade como balizadora da negociação coletiva de trabalho.

### 3.4 Conceito no direito brasileiro

A negociação coletiva é uma prática característica do Direito do Trabalho e inerente às relações entre capital e trabalho. Encontra seu fundamento na teoria da autonomia privada coletiva, expressão do pluralismo dos grupos sociais.

A negociação coletiva é uma forma autocompositiva dos conflitos trabalhistas, um procedimento de discussão, que tem como instrumentos normativos as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

A Convenção nº 154<sup>50</sup> da OIT definiu negociação coletiva como todas as negociações realizadas entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro, com o objetivo de: definir condições de trabalho e termos de emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores, entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores; ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

A negociação coletiva tem por escopo a composição consensual dos agentes sociais na formação de normas e condições de trabalho que serão aplicadas aos protagonistas do processo autocompositivo. Assim, através do diálogo, as

---

<sup>50</sup> vide Capítulo II, ponto 2.5.4 da presente Monografia.

partes chegarão à convenção ou ao acordo coletivo de trabalho, pondo fim ao conflito de interesses ou satisfazendo a reivindicação formulada.

Para o ilustre jurista MAGANO:

A negociação coletiva é o processo tendente à superação do conflito coletivo. Dela devem necessariamente participar os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores (Constituição, art. 8º, VI), salvo quando as negociações estiverem voltadas à celebração do acordo coletivo, que, por definição, prescinde da participação do sindicato patronal.<sup>51</sup>

NASCIMENTO faz a seguinte reflexão acerca do tema:

A negociação coletiva é conceituada como o 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.

Exige-se, na negociação boa-fé, responsabilidade social, respeito à livre manifestação da vontade dos seus participantes, apresentação escrita, com a necessária antecedência, da pauta de reivindicações e a fundamentação das propostas e contrapropostas para que seja possível aquilatar-se dos motivos determinantes do pleito ou da correspondente causa.<sup>52</sup>

<sup>51</sup> MAGANO, Octávio Bueno, *art. cit.*, p. 151.

<sup>52</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *O Direito coletivo no atual momento brasileiro. Revista LTr*, São Paulo, vol. 57, nº 12, p. 1.427, dez/1993.

### 3.5 Estrutura da negociação

A estrutura da negociação coletiva é composta por três elementos: as partes, os níveis de negociação e o procedimento negocial.

Em relação às partes, a Constituição Federal estabeleceu a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. O inciso VI do artigo 8º da Lei Maior, interpretado de modo isolado, alheio ao fundamento nuclear da organização sindical, transpassa a idéia de que necessariamente serão protagonistas da negociação coletiva de trabalho apenas sindicatos de categoria profissional, de um lado, e sindicatos de categoria econômica, de outro.

Art. 8º (...)

.....

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho ...

Contudo, tal restrição atinge tão somente os sindicatos de trabalhadores. Continua sendo válido o acordo coletivo celebrado entre empresa e sindicato dos trabalhadores, porque o texto constitucional não se refere ao sindicato patronal.

A representação dos trabalhadores nas empresas com a finalidade de entendimento direto com os empregadores não fica prejudicada, apenas não possui o condão de realizar acordos coletivos diretamente com o respectivo empregador sem a participação dos sindicatos.

SIQUEIRA NETO<sup>53</sup> considera a negociação coletiva de trabalho prerrogativa dos sindicatos, não existindo concorrência da figura do representante de pessoal prevista no artigo 11 da Carta Magna, *in verbis*:

Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores.

Destarte, em se tratando de convenção coletiva, não de ser partes, de um lado, um ou mais sindicatos de trabalhadores e, de outro, um ou mais sindicatos patronais. Na falta da organização das categorias em sindicatos, as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho (§ 2º, art. 611 da CLT).

Em relação ao acordo coletivo de trabalho há obrigatoriedade de ser firmado por sindicato de trabalhadores, todavia, a outra parte será uma ou várias empresas, sem assistência ou participação do sindicato patronal, produzindo-se plenos efeitos jurídicos.

Os níveis no qual a negociação coletiva pode desenvolver-se está diretamente ligado ao modelo de organização sindical de um país.

Quando o sindicalismo possui cunho descentralizado, onde a liberdade de organização é ampla, sem interferência estatal, a organização é praticada em patamares diversos, que se multiplicam, com o objetivo primordial de pactuar contratos coletivos de trabalho.

---

<sup>53</sup> SIQUEIRA NETO, João Francisco. Participação dos sindicatos na negociação coletiva. *Revista LTr*, São Paulo, vol. 54, nº 4, p. 896-8, abr/1990.

Nos modelos centralizados a negociação é mais concentrada, abrangente, praticada em instâncias fixas, com menor número de níveis.

No Brasil, dois níveis evidenciam-se: a negociação por categoria, resultando na convenção coletiva de trabalho, onde o âmbito territorial de eficácia será a base territorial das entidades sindicais que as estipularem; a negociação por empresa, que tem por escopo a pactuação do acordo coletivo de trabalho, o nível de negociação será o da área geográfica de atuação da empresa, podendo ser estipulada restrição a parte dessa área.<sup>54</sup>

O procedimento negocial é a fase que precede a conclusão do acordo ou a configuração do impasse. Através do procedimento se desenvolve o entendimento entre os interessados, são apresentadas propostas e contrapropostas, analisadas, aceitas ou repelidas. Como ensina o eminente professor NASCIMENTO:

É uma relação jurídica e social, através da qual, mediante sucessivos tratos, os protagonistas de uma disputa coletiva objetivam discutir a reivindicação dos trabalhadores e as oposições dos empregadores, para o fim de concluírem um acordo.<sup>55</sup>

A Organização internacional do Trabalho, através do Comitê de Liberdade Sindical, estabelece algumas diretrizes sobre as quais deve ser pautado o procedimento. Em primeiro lugar, não pode ser algo imposto coercitivamente pelo Estado, embora haja obrigatoriedade do diálogo, o procedimento deve ser espontâneo. De outra monta, há independência entre

<sup>54</sup> PEDREIRA, Pinho. Negociação coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão. *Curso de direito constitucional do trabalho: estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento*. São Paulo: LTr, 1991, p. 64.

<sup>55</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro, *op. cit.*, p. 267.

diálogo e resultado, da indispensabilidade daquele não decorre a impositividade de acordo, mesmo porque, frustrada a autocomposição, utilizar-se-á os demais instrumentos destinados à solução do conflito de interesses.

A CLT apenas em um artigo regula o procedimento da negociação coletiva (o art. 616), privilegia-se o regramento do próprio acordo, haja vista o Título VI da CLT, dedicado inteiramente às convenções coletivas de trabalho, dispondo também sobre acordo coletivos de trabalho.

A estrutura do procedimento é matéria a ser tratada em lei ordinária ou em auto-regulamentação das entidades sindicais. O essencial é a observância de princípios mínimos, fundamentalmente no tocante à conduta ética, com o compromisso da boa-fé nos entendimentos.

### 3.6 Legislação

A Magna Carta foi a primeira constituição brasileira a tratar explicitamente da negociação coletiva no citado inciso VI do artigo 8º:

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

.....

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho

As constituições anteriores, a partir da década de 30, limitaram-se ao reconhecimento das convenções e contratos



coletivos de trabalho, a esse respeito PEDREIRA<sup>56</sup> entende que existia uma legitimação implícita da negociação coletiva, visto que é o procedimento através do qual se obtém a convenção.

Desse modo, a Lex Mater apenas torna obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva, não havendo a obrigação da atividade negocial como direito subjetivo, ou seja, a negociação não é compulsória, origina-se do intuito de as partes chegarem a uma composição.

No parágrafo primeiro do artigo 114 da Lei Maior, fica clara a preferência pela negociação coletiva, mas, malograda, possibilita às partes a eleição de árbitros: "Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros". Caso os agentes recusem-se a negociar, é facultado aos sindicatos ajuizar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho como sucedâneo da negociação baldada. Para SUSSEKIND a norma constitucional não incentivou a negociação coletiva, constata:

É inquestionável que, no Brasil, o sistema legal vigente facilita, de forma inconveniente, a instauração do processo judicial de dissídio coletivo. Apesar das limitações em boa hora estabelecidas na Instrução Normativa nº 4, de 1993, do Tribunal Superior do Trabalho, certo é que o art. 114 da Constituição e a legislação por esta recepcionada não fomentam a autocomposição dos conflitos coletivos de trabalho.<sup>57</sup>

A Instrução Normativa nº 4 de 08 de junho de 1993 possui o escopo de uniformizar o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no bojo da Justiça do

<sup>56</sup> PEDREIRA, Pinho, *op. cit.*, p. 59.

<sup>57</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. A justiça do trabalho 55 anos depois. *Revista LTr*, São Paulo, nº 7, p. 882, jul/1996.

Trabalho. Consubstancia a possibilidade de ajuizamento de ação de dissídio coletivo somente após a frustração, total ou parcial, da autocomposição dos interesses coletivos em negociação promovida diretamente pelos interessados, ou mediante intermediação administrativa do órgão competente do Ministério do Trabalho.

Outra é a posição de COSTA:

... não há dúvida que a Constituição quis privilegiar a negociação coletiva, recomendando o entendimento direto, para garantir a solução pacífica das controvérsias. Por isso, há necessidade de que a parlamentação seja vista como o meio comum de acomodar os conflitos coletivos, para que prevaleça a justiça social, independentemente da intervenção do Estado através de qualquer de seus órgãos.<sup>58</sup>

Na legislação ordinária, a CLT apresenta apenas um artigo recepcionado pela Constituição Federal de 1988 a tratar da questão. O artigo 616 e seus parágrafos, embora insubsistente em parte por sua incompatibilidade com a *Lex Mater*, disciplina:

Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

§ 1º. Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao departamento nacional do trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

---

<sup>58</sup> COSTA, Orlando Teixeira da. A negociação coletiva no Brasil. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Coord.), *op. cit.*, p. 377.

§ 2º. No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério do Trabalho ou se malograr a negociação entabulada é facultada aos sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

§ 3º Havendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado dentro de 60 (sessenta) dias anteriores ao respectivo termo final, para que o novo instrumento possa ter vigência no dia imediato a esse termo.

§ 4º Nenhum processo de dissídio coletivo de natureza econômica será admitido sem antes se esgotarem as medidas relativas à formalização da Convenção ou Acordo correspondente.

A única ressalva que deve ser feita ao citado artigo é no tocante à compulsoriedade da convocação pela autoridade administrativa do trabalho, incompatível com a Magna Carta, onde o art. 8º, I veda ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical, além de ferir o princípio da liberdade sindical, consagrada no *caput* do artigo.

O Decreto nº 1.572 de 28 de julho de 1995 regulamentou a mediação na negociação coletiva de natureza trabalhista. Ao invés da obrigatoriedade da negociação, as partes poderão solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador, prevalecendo o caráter compositivo das partes em seus interesses antagônicos. É o que depreende-se do citado Decreto:

Art. 2º. Frustrada a negociação direta, na respectiva data-base anual, as partes poderão escolher, de comum acordo, mediador para composição do conflito.

§ 1º- Caso não ocorra a escolha na forma do *caput* deste artigo, as partes poderão

---

solicitar, ao Ministério do Trabalho, a designação de mediador.

§ 2º- A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar de negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho a designação de mediador.

Então, frustrada a negociação coletiva, as partes têm a possibilidade da mediação e, por sua vez, não alcançando o entendimento por intermédio do mediador, podem recorrer à arbitragem e, somente frustrado o entendimento, carente de solução, dar-se-á ciência à Justiça do Trabalho, com a instauração do dissídio coletivo.

### 3.7 O papel do Estado nas relações de trabalho

Os modelos de comportamento na regulação das relações de trabalho são, basicamente, três: o individualista, o do intervencionismo estatal e o da autonomia coletiva.<sup>59</sup>

O individualista é marcado essencialmente pelo princípio da autonomia da vontade. As partes definem o conteúdo do Contrato de Trabalho, fixando seus limites. Contudo, face a condição de inferioridade do empregado e o desequilíbrio entre capital e trabalho, a liberdade de contratar não retrata a situação fática pois opera sobre suposições abstratas, não existindo equilíbrio nem igualdade entre as partes contratantes, a situação do trabalhador frente ao poder econômico é evidente.

---

<sup>59</sup> ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos**. São Paulo: LTr, 1993, p. 16.

A liberdade de contratar não pode ser encarada como absoluta, a democracia contribuiu para a supressão de tal modelo que, em sua exteriorização, significa a regulamentação individualista das relações de emprego.

O intervencionismo estatal caracteriza-se pela injunção da vontade do legislador e eliminação ou demasiada redução da autonomia individual e coletiva. Incompatível com o regime democrático, coaduna-se com regimes de cunho populista ou protecionista, onde a capacidade normativa das organizações sindicais são sufocadas, não se permitindo o desenvolvimento democrático na regulação das relações de trabalho, inviabiliza-se a negociação coletiva.

A autonomia coletiva pressupõe o reconhecimento das entidades sindicais livres e independentes. O processo de negociação entre os interlocutores sociais conjetura a autonomia privada coletiva como determinante basilar da prescrição das condições de trabalho.

A representatividade constitui (...) o pressuposto de um efetivo sistema democrático de regulamentação das condições de trabalho, e só existe na medida em que seja autêntica (...) A autonomia coletiva substitui a vontade individual, porque ostenta poder decisório que a ela se sobrepõe. E coloca em seu devido lugar o poder ordenador do Estado, reduzindo o intervencionismo a dimensões residuais, mero fixador do mínimo de garantias, patamar referencial.<sup>60</sup>

Esses três modelos não se evidenciam puros, na prática manifestam-se mesclados ou coexistem, o predomínio de um determina a condição residual dos demais.

O Estado brasileiro é caracterizado ao longo do século pelo seu caráter autoritário e paternalista, atinente

---

<sup>60</sup> ROMITA, Arion Sayão, *op. cit.*, p. 18.

às relações entre capital e trabalho que, durante séculos, travaram-se em regime de escravidão. Sua presença no campo das relações de trabalho deveria ser supletiva, ou seja, apenas desempenhar funções subsidiárias, não assumidas pelos agentes interessados.

A excessiva intervenção estatal nas condições de trabalho criou embaraço ao exercício da negociação coletiva, à expansão do sindicalismo efetivamente representativo.

Empregadores e empregados, no decorrer de todos esses anos, optaram pelo caminho mais cômodo, o de submissão às soluções padronizadas do Estado.

ROMITA faz a seguinte observação:

O artigo 766<sup>61</sup> da Consolidação das Leis do Trabalho sugere aos juizes um critério de equidade, no julgamento dos dissídios coletivos de interesse. Entretanto, pela reiteração dos julgados diante da repetição das hipóteses fáticas e pela cristalização dos entendimentos, dá-se a jurisprudencialização das decisões normativas. Hoje em dia, praticamente toda a sentença normativa se limita a aplicar os chamados precedentes normativos.

Os litigantes sabem, de antemão, qual será o resultado do julgamento. Por tal motivo, não se sentem estimulados à negociação coletiva. É quase certa a validade científica da afirmação de que o poder normativo da Justiça do Trabalho inibe a negociação coletiva. Em consequência, surge uma irrecusável contradição entre os dispositivos constitucionais que preconizam a negociação e aquele que institui o poder normativo da Justiça do Trabalho.<sup>62</sup>

---

<sup>61</sup> Art. 766. Nos dissídios sobre estipulação de salários, serão estabelecidas condições que, assegurando justos salários aos trabalhadores, permitam também justa retribuição às empresas interessadas.

<sup>62</sup> ROMITA, Arion Sayão. Dissídio coletivo: significado político e aspectos processuais. *GENESIS, Revista de Direito do Trabalho*, Curitiba, nº 9, 1996, p. 173.

O Estado tem de ser concebido como formulador de propostas e não fornecedor de respostas, a fim de que haja maior liberdade e autonomia na vida sindical. O Estado deve cessar o monopólio das intervenções sociais, reencontrando sua função de estimulador da negociação coletiva na medida em que restitui à sociedade as prerrogativas e responsabilidades que lhe pertencem.

A exemplo de outros países, caberia ao Estado, talvez, adotar medidas inicialmente voltadas para a formação de líderes sindicais, bem como de sustentação da organização sindical e de sua atuação livre e espontânea, tutelando a aplicação dos preceitos proclamados nas Convenções 87 e 98, da OIT, estimulando, assim, de forma indireta, a negociação coletiva.

Em síntese: assegurada a liberdade sindical, indiretamente se cria instrumentos de tutela da própria produção normativa intersindical. Desse modo, o Estado estimula a responsável atividade de auto-tutela da parte dos empregados e de seus sindicatos, no âmbito da organização produtiva.<sup>63</sup>

Só assim a autonomia privada coletiva aprofundará seu espaço, possibilitando a atuação efetiva das organizações sindicais, sem prejuízo da função tutelar reservada à lei. Impõe-se não usurpar os direitos adquiridos pelos trabalhadores, bem como observar toda a gama de princípios trabalhistas consolidados através da luta de classes ou assegurados pelo Estado, harmonizando-se aos benefícios alcançados com a excelência da negociação coletiva.

O Estado não tem condições para elaborar uma lei para cada profissão. A primazia da autocomposição entre os interlocutores sociais permitirá o desenvolvimento de um sistema moldado na realidade multiforme e dinâmica, o que não

---

<sup>63</sup> PIMENTEL, Dinaura Godinho. Negociação coletiva: função primordial do sindicato. *Revista LTr*, São Paulo, vol. 54, n° 09, p. 1076, set/1990.



é possível conseguir através da rigidez e artificialidade da legislação estatal.

### 3.8 O papel dos sindicatos na conjuntura hodierna

Os sindicatos são os representantes por excelência dos trabalhadores. A Constituição Federal esclareceu as prerrogativas sindicais para o exercício da representação e da prática da negociação coletiva no artigo 8º, incisos III - *aos sindicatos cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas* - e VI - *é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho* -; e no artigo 114, parágrafo 2º, primeira parte - *recusando-se qualquer das partes à negociação (...)* é facultado aos respectivos sindicatos *ajuizar dissídio coletivo*.

Os sindicatos precisam reformular sua atuação devido às dificuldades modernas para enfrentar problemas como as conseqüências da revolução tecnológica nas relações de trabalho; o desemprego decorrente não apenas desta, mas também da ausência de implementação de políticas estratégicas de incentivo ao crescimento econômico com a socialização das riquezas produzidas; as mudanças na natureza e nas formas das atividades ocupacionais e profissionais; a necessidade de mudar a estrutura organizativa e de negociação.

O desatrelamento dos sindicatos ao Estado, a superação do seu enrijecimento burocrático, o surgimento de uma estrutura organizativa baseada na capacidade de auto-organização e na liberdade de opção dos indivíduos parecem condições essenciais para que o sindicalismo sofra um impacto renovador. Os temas da nova agenda não podem mais ser tratados apenas a partir do ângulo dos

---

interesses de cada categoria. Elas implicam uma interlocução com a sociedade. As próprias lutas específicas das categorias, nas sociedades complexas como as de hoje, precisam de um título de legitimação mais amplo, que só será conferido na medida em que os sindicatos forem capazes de sair da redoma corporativa em que estão metidos.<sup>64</sup>

Só assim, reconsiderando posicionamentos, as entidades sindicais superarão o marasmo em que se encontram. Forçados a assumir uma ação cada vez mais defensiva, voltada à imediatidade, à contingência, os sindicatos regrediram na ação de defesa de classe.

Visando preservar direitos regulamentados, como a jornada de trabalho, abandonaram suas características ofensivas. Hoje, luta-se para a manutenção do principal direito dos trabalhadores, sem o qual, sua existência estaria fadada ao esquecimento: o direito ao trabalho, ao emprego.

As entidades sindicais devem integrar-se com o todo na luta contra o poder econômico. As dificuldades são grandes, mas os sindicatos representam imprescindíveis agentes de resistência na usurpação dos direitos e garantias trabalhistas, mantenedores da dignidade dos trabalhadores.

---

<sup>64</sup> GENOINO, José. Os sindicatos e o Estado. *Jornal da Tarde*, São Paulo, 13/abr/1996.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Brasil é um país continental e, dada esta peculiaridade, há um desequilíbrio veemente entre o desenvolvimento econômico e o desenvolvimento social, sem falar na existência de regiões mais frágeis e menos evoluídas. Por essa razão, é difícil encontrar soluções uniformes para toda a realidade brasileira no plano do direito coletivo do trabalho.

A autonomia privada coletiva nacional não tem tradição, surgiu atrelada ao Estado, com feições pluralistas num primeiro instante, mas o intervencionismo estatal se fez presente e, desde então, inafastáveis os reflexos do corporativismo importado do modelo italiano.

A luta sindical sempre foi abafada, ao longo da história, pelos detentores do poder, são feitas concessões como paliativos à ação direta, à conscientização da classe obreira.

O controle da ação sindical pela artificialidade coercitiva conjuntural é uma barreira imposta aos sindicatos, além de outros obstáculos desestimuladores da negociação coletiva. A organização sindical deve ser concebida de forma livre e autônoma, com a implementação estatal de um sistema de garantias.

A atuação sindical eficaz está sendo impedida pela unicidade e contribuição sindical impostas pela Constituição Federal. A unicidade afasta a existência de um regime pleno de liberdade sindical, eliminando a opção individual de escolha; a contribuição sindical possibilita a existência econômica de sindicatos sem a menor representatividade, dependentes do Estado.

---

Atrelado ao Estado o sindicato não se desenvolve com a representatividade necessária, ou seja, de modo autônomo, conseqüentemente, a dependência das entidades sindicais constitui outro ponto embaraçador ao alcance da efetiva liberdade e autonomia.

Apesar do corporativismo estatal, várias foram as conquistas dos trabalhadores que, por intermédio dos sindicatos e no exercício da negociação coletiva, venceram óbices, derrubaram mitos e adquiriram um espaço no cenário político, econômico e social. A maior parte dos avanços alcançados pela classe trabalhadora neste século se deve à atuação das entidades sindicais.

Contudo, não se pode proclamar a existência de um regime pleno de liberdade sindical, como preconiza a Convenção nº 87 da OIT, até então não ratificada pelo Brasil.

O papel do Estado deve limitar-se à manutenção de garantias da classe hipossuficiente, com fomento da negociação coletiva e fornecimento de condições para o seu exercício.

O desemprego estrutural e a incapacidade dos sindicatos de objetá-lo, resultou não apenas na perda de prestígio e poder de barganha do sindicalismo, como também e, principalmente, perda de associados, o que retira gradativamente do movimento sindical o poder de negociação.

A globalização e todas as conseqüências que o seu processo implica; a redução dos postos de trabalho sem perspectivas de reaproveitamento do trabalhador para novas atribuições; o neoliberalismo que fragmenta, flexibiliza, desregulamenta e debilita o mundo do trabalho, são questões que ocasionam metamorfoses na realidade trabalhista.

Os sindicatos devem mudar o seu discurso baseado muito mais em problemas imediatos ao funcionamento de sua estrutura, como estabilidade provisória, fontes de custeio,

---

etc. Há necessidade de abandono da retórica até então adotada por questão de sobrevivência do próprio sindicato. O movimento sindical enfrenta a sua maior crise, tendente à atuação defensiva, submetendo-se às exigências do capital.

É necessário destruir o velho para conceber o novo, aproveitando o positivo e abandonando os aspectos negativos. Dessa forma, o "novo" modelo é edificado num processo de reconstrução. Nessa crítica e auto - crítica, contradição e superação permanente de idéias, o movimento sindical adquire fronteiras.

É preciso buscar uma visão jurídica trabalhista calcada na sociedade, nos interesses sociais. O direito coletivo do trabalho, é fruto das relações entre trabalhadores e empregadores, das necessidades humanas, filosofia histórico-social do direito que emana da sociedade, expressando o que ela clama.

A negociação coletiva é o instrumento basilar à construção de um "novo" paradigma. Para isso, é necessária a reestruturação do modelo sindical brasileiro e a instalação de um "novo" sindicalismo, autônomo e combativo, superando as dificuldades de mobilização e organização sindicais, fazendo frente à economia globalizada e transnacionalizada.

É o momento dos sindicatos repensarem o seu papel, necessária a adoção de uma postura ofensiva e o exercício da negociação coletiva de maneira consciente e participativa.

Contudo, sem representatividade, autonomia e liberdade sindical, o poder econômico patronal cresce e instala-se num patamar inatingível ao trabalhador.

Sem união e luta sindical os direitos sociais conquistados estão fadados à flexibilização. Cabe aos sindicatos, através da ação direta, buscarem a conquista de uma vida melhor e de novas e melhores condições de trabalho.

---

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

## Livros

- ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito sindical em perguntas e respostas**. São Paulo: LTr, 1986, p. 111-43.
- ANTUNES, Ricardo C. **O que é sindicalismo**. São Paulo: Brasiliense, 1982.
- BARROS, Cássio Mesquita. A negociação coletiva e o sindicato. In: RODRIGUES, Aluísio (coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p. 283-90.
- BENÍTEZ, Otto Morales. Temas do mundo trabalhista: constitucionalismo social e negociação coletiva. In: RODRIGUES, Aluísio (coord.). **Direito constitucional do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993, p. 221-55.
- BERNARDES, Hugo Gueiros. Participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). **Curso de direito constitucional do trabalho: estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento**. São Paulo: LTr, 1991, p. 68-79.
- \_\_\_\_\_. Princípios da negociação coletiva. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. São Paulo: LTr, 1989, p. 357-77.
- BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor, 1988, p. 44-6/156-9/383-4.
- CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. São Paulo: LTr, 1982.
- COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito coletivo do trabalho e crise econômica**. São Paulo: LTr, 1991.
- \_\_\_\_\_. A negociação coletiva no Brasil. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Relações coletivas de trabalho: estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind**. São Paulo: LTr, 1989, p. 371-7.
- ESQUIVEL, Léa Sílvia Moraes Arroyo. Negociação coletiva e greve. In: NASCIMENTO, Amauri Mascaro e VIDAL NETO, Pedro (coord.). **Direito de greve: coletânea de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1984, p. 124-44.

- GIANNOTTI, Vito. **Reconstruindo nossa história: 100 anos de luta operária.** Rio de Janeiro: Vozes Ltda., 1988.
- LYRA FILHO, Roberto. **O que é direito.** São Paulo: Brasiliense, 1982.
- MAGANO, Octávio Bueno. **Organização sindical brasileira.** São Paulo: LTr, 1982.
- MARTINS, Nilton. **Sindicalismo: a experiência do movimento operário.** São Paulo: Brasiliense, 1985.
- MOISÉS, José Álvaro e outros. Qual é a estratégia do novo sindicalismo. In \_\_\_\_\_. **Alternativas populares da democracia: Brasil anos 80.** Rio de Janeiro Vozes Ltda., 1982, p. 11-39.
- MORAES FILHO, Evaristo. **A organização sindical brasileira.** São Paulo: LTr, 19--.
- \_\_\_\_\_. **O problema do sindicalismo único no Brasil.** São Paulo: Alfa Omega, 1978.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1996.
- \_\_\_\_\_. **Direito sindical.** São Paulo: LTr, 1991.
- \_\_\_\_\_. Relações coletivas de trabalho. In: \_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: Saraiva, 1996. 617 - 764.
- PEDREIRA, Pinho. Negociação coletiva. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). **Curso de direito constitucional do trabalho: estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento.** São Paulo: LTr, 1991, p. 40-67.
- RUSSOMANO, Mozart Victor et ali. **O sindicalismo nos países em desenvolvimento.** São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.
- \_\_\_\_\_. **Direito sindical: princípios gerais.** Rio de Janeiro: Konfins, 1975.
- ROMITA, Arion S. **Direito sindical brasileiro.** Rio de Janeiro: Brasília, 1976.
- \_\_\_\_\_. **Sindicalismo, economia, estado democrático: estudos.** São Paulo: LTr, 1993, p. 11-21.
- RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical.** Rio de Janeiro: Forense, 1995.
-



SILVA, De Placido e. **Vocabulário Jurídico**. vols. I/II/III/IV. Rio de Janeiro: Forense, 1996.

SITRÂNGULO, Cid José. A negociação coletiva e a terceirização. In: CARDONE, Marly A. e SILVA, Floriano Correia Vaz da (coord.). **Terceirização no direito do trabalho e na economia**. São Paulo: LTr, 1993, p. 39-45.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 19-- , p. 49-69.

\_\_\_\_\_ et ali. **Instituições de direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

\_\_\_\_\_. O sindicalismo e a OIT. In: ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo**. São Paulo: LTr, 1986, p. 264-72.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima e outros. A modernização da relação de trabalho através da negociação coletiva. In:

\_\_\_\_\_. **A modernização da legislação do trabalho**. São Paulo: LTr, 1994, p. 23-41.

TEIXEIRA, João Regis. **Introdução ao direito sindical**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1979.

VIANNA, Luiz Werneck. **Liberalismo e sindicato no Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1989.

WOLKMER, Antônio Carlos. **Pluralismo jurídico: fundamentos de uma nova cultura no direito**. São Paulo: Alfa-Omega, 1994.

#### **Artigos de Jornais, Periódicos e Publicações**

AROUCA, José Carlos. Contribuição para custeio do sistema confederativo. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 56, nº 12, p. 1.437-42, dez/1992.

BERNARDES, Hugo Gueiros. O desenvolvimento da negociação coletiva no Brasil. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, nº 12, p. 1.445-9, dez/1990.

\_\_\_\_\_. Negociação coletiva no Brasil: a derrubada dos mitos. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 57, p. 20-5, jan/1993.

BOUCAULT, Carlos Eduardo. A responsabilidade do Brasil perante a OIT em face da não-aplicação da convenção 158. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, nº96, p. 105-13, 1996.

- CARVALHO, Epifânio de e FERNANDES, Alberto. Organização sindical, negociação e contratação coletiva de trabalho na legislação espanhola. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 57, n° 09, p. 1.069-73, set/1993.
- COSTA E SILVA, José Ajuricaba. Sistema brasileiro de solução dos conflitos coletivos. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, n°3, p. 281-2, mar/1990.
- CUÓCO, Ubiracy Torres. Desorganização sindical. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, n° 07, p. 819-25, jul/1990.
- \_\_\_\_\_. Realidade sindical. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 58, n° 03, p. 271-81, mar/1994.
- FREITAS JR., Antônio Rodrigues de. Controle jurisdicional do sindicato único. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, n° 07, p. 843-8, jul/1990.
- GENOINO, José. Os sindicatos e o Estado. **Jornal da Tarde**, São Paulo, 13/abr/1996.
- GOMES NETO, Indalécio. Características do sindicalismo brasileiro. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 58, n° 03, p. 267-70, mar/1994.
- GUIMARÃES, José Augusto Chaves. O sindicato no estado corporativo. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 55, n° 11, p. 1.359-65, nov/1991.
- MAGANO, Octávio Bueno. Conflitos trabalhistas. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 56, n° 02, p. 201, fev/1992.
- \_\_\_\_\_. Procedimentos de autocomposição dos conflitos coletivos. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, n° 02, p. 150-3, fev/1990.
- MELO, Raimundo Simão de. Formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 55, n° 11, p. 1.305-10, nov/1991.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A autonomia coletiva como fonte do direito do trabalho na América Latina. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 59, n° 01, p. 11-8, jan/1995.
- \_\_\_\_\_. O direito coletivo no atual momento brasileiro. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 57, n° 12, p. 1.421-9, dez/1993.
-

- \_\_\_\_\_. Transformações da organização sindical na América do Sul. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, n° 02, p. 143-9, fev/1990.
- OLIVEIRA, Olga Maria Boschi Aguiar de. A universalidade do princípio da liberdade sindical. **Seqüência: estudos jurídicos e políticos**, Florianópolis, n° 34, p. 01-18, jul/1997.
- PEREIRA, Josecleto Costa de Almeida. A dialética do sindicalismo brasileiro. **Álter Ágora**, Florianópolis, n° 03, p. 55 - 61, out./1995.
- \_\_\_\_\_. Neo-desemprego: o paradigma hodierno. **Seqüência: estudos jurídicos e políticos**, Florianópolis, n° 34, p. 45-51, jul/1997.
- PIMENTEL, Dinaura Godinho. Negociação coletiva: função primordial do sindicato. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, n° 09, p. 1.074-6, set/1990.
- RAMOS, J. Saulo. **Convenção 158 da OIT: parecer**, 1996.
- ROMITA, Arion Sayão. Sindicalização por categoria. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 59, n° 03, p. 295-309, mar/1990.
- \_\_\_\_\_. Dissídio coletivo: significado político e aspectos processuais. **GENESIS**, Revista de Direito do Trabalho, Curitiba, n°09, 1996.
- SILVA, Joaquim. Pluralidade na unicidade sindical. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 60, n° 04, p. 499-500, abr/1996.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco. Participação dos sindicatos na negociação coletiva. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 54, n° 04, p. 396-8, abr/1990.
- SÜSSEKIND, Arnaldo. A justiça do trabalho 55 anos depois. **Revista LTr**, São Paulo, n° 07, jul/1996.
- TRINDADE, Washington Luiz da. A desestatização das relações de trabalho como fundamentos na negociação coletiva. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 55, n° 11, p. 1.283-7, nov/1991.
- XAVIER, Carlos Alberto Moreira. Do corporativismo para autonomia privada coletiva. **Revista LTr**, São Paulo, vol. 59, n° 03, p. 361-3, mar/1995.