

**Davi Furtado Meirelles**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO  
LOCAL DE TRABALHO: A  
EXPERIÊNCIA DOS  
METALÚRGICOS DO ABC**

**MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SÃO PAULO – PUC/SP**

**2006**

# **Livros Grátis**

<http://www.livrosgratis.com.br>

Milhares de livros grátis para download.

**Davi Furtado Meirelles**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO  
LOCAL DE TRABALHO: A  
EXPERIÊNCIA DOS  
METALÚRGICOS DO ABC**

**MESTRADO EM DIREITO DO TRABALHO**

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE  
SÃO PAULO – PUC/SP**

**2006**

**Dissertação apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Direito do Trabalho, sob a orientação do Professor Doutor Renato Rua de Almeida.**

---

**Professor Renato Rua de Almeida**

---

**Professor Otávio Pinto e Silva**

---

**Professora Ivani Contini Bramante**

**AGRADECIMENTOS**

- Em primeiro lugar, a Deus, por me permitir ter saúde e capacidade suficientes para elaborar esse trabalho.
- À minha querida e saudosa mãe, Maria Dalva, que, tenho certeza, me iluminou durante todo o tempo.
- Ao meu pai, Joaquim Elói, por ter me proporcionado a oportunidade de estudar e de adquirir conhecimentos.
- Aos meus irmãos, Brígida e Elias, e à minha cunhada, Fabrícia, pela torcida para que tudo desse certo.
- Ao meu filho, Guilherme, a quem destino tudo que faço na vida.
- À minha amada Célia, a seiva que alimenta os meus sonhos.
- Aos meus colegas da PUC, pelas riquíssimas discussões jurídicas que me fizeram aprender um pouco mais.
- Aos meus companheiros e às minhas companheiras do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, pela compreensão nas ausências necessárias.
- Aos meus familiares e amigos, por dividirem comigo os momentos alegres e tristes, e pela força que me revigorou sempre.
- Aos colegas Leonel, Carlos, Anna Lee, Antônio Carlos (Cacá), Cátia e Jurandir, pelo material de pesquisa disponibilizado.
- À Goreti, à Maria e ao Ailton, pelo apoio constante.
- Ao meu irmão de fé, Marcelo Mauad, pelos debates e sugestões.

- Ao meu professor e orientador, Renato Rua, pela idéia, pelo incentivo, pela atenção e, sobretudo, pelos ensinamentos.
- À professora Ivani, a quem devo muito por este trabalho e que me honrará pela participação na Banca Examinadora.
- Ao professor Otávio Pinto e Silva, por se dispor a participar da Banca Examinadora, na qual, tenho certeza, trará uma contribuição valiosa.
- Aos companheiros Exedito, Elizeu, Feijóo, Marinho e Wagnão, pelos depoimentos históricos prestados.
- A todos os trabalhadores metalúrgicos do ABC, atores principais das experiências aqui narradas e a quem dedico este estudo.

## **RESUMO**

O tema “negociação coletiva de trabalho” somente despertou interesse dos estudiosos do direito de alguns anos para cá. Isso se deve ao fato de que o Brasil nunca adotou um modelo que pudesse

privilegiar essa forma de solução de conflitos. A legislação da Era Vargas fez nascer um sindicalismo assistencialista, atrelado ao Estado. E a Constituição de 1988, em que pese ter possibilitado a liberdade organizativa dos sindicatos, continuou adotando práticas que impossibilitam uma plena liberdade de atuação dos mesmos. Com isso, o processo de negociação coletiva ainda é muito tímido por aqui.

Baseada na autonomia privada coletiva, a negociação coletiva será tratada neste estudo, partindo de uma análise geral sobre os seus aspectos jurídicos, mas focalizada no seu desenvolvimento nos locais de trabalho. A finalidade é conhecer e descrever as experiências de negociação localizada que deram certo no país, notadamente, o caso dos metalúrgicos do ABC paulista.

Para tanto, serão objetos de estudo o conceito e a definição, tanto das legislações internacional e brasileira, quanto das posições doutrinárias. A natureza jurídica e o nascimento do processo negocial virão a seguir. E, logo após, os princípios gerais de direito e os específicos para a negociação coletiva. Em seguida, serão analisadas as suas funções e o complexo legislativo que disciplina a sua atuação, tomando como base as regras da OIT, da legislação constitucional e infra-constitucional brasileira e da proposta de reforma sindical discutida no Fórum Nacional do Trabalho (FNT). Seguindo adiante, será estudada a classificação da negociação coletiva, sob quatro vertentes diferentes e, na parte relativa a sua estrutura, serão abordados os sujeitos, os níveis, o seu conteúdo e os procedimentos para a sua efetivação.

Após essa análise mais geral, para entender um pouco mais da negociação localizada, necessário se fará conhecer o que significa representação interna de trabalhadores, percorrendo sobre a legislação e o direito comparado, além das experiências encontradas no Brasil, com destaque para as comissões de fábrica surgidas no seio da categoria metalúrgica do ABC. Uma narrativa sobre o momento histórico que proporcionou o surgimento do “novo sindicalismo” naquela região estará presente. E, como objetivo final, os exemplos de negociação nas próprias empresas do ABC, desenvolvidos a partir daquelas organizações internas, serão comentados, enquanto experiências que deram certas e que merecem e devem ser seguidas.

## **SUMMARY**

The theme “collective labor negotiation” only drew the attention of law scholars a few years ago. This is due to the fact that Brazil never adopted a model that could favor this form of conflict resolution.

The legislation of the “Vargas Era” caused the emergence of assistant unionism, which was subordinated to the State. The Constitution of 1988, although allowing the organization of unions, continued adopting the same practices that prevent full freedom in their operation. With this, the collective negotiation process is still very timid here.

Based on collective private autonomy, we will approach collective negotiation in this study starting from a general analysis of its legal aspects, but with focus on its development in workplaces. The purpose is to discover and describe the successful localized negotiation experiences in the country, especially, in the case of the metallurgical steelworkers of the ABC region in the State of São Paulo.

For such, the objects of the study shall be its concept and the definition, both in the international and Brazilian legislation, regarding doctrinal positions. The legal nature and the birth of the negotiating process will follow. And, soon after, the main principles of Law and those specific for collective negotiations. Then we will analyze their functions and the legislation complex that regulates its operation, based on the ILT, the constitutional and infra-constitutional Brazilian legislation, and the proposal for union reform discussed at the National Labor Forum (FNT). Next, we will study the classification of collective negotiation under the four different views, and in the part related with its structure, we will approach the subjects, levels, content, and the procedures for its realization.

After this general analysis, to deepen our understanding about collective negotiation, it will be necessary to learn the meaning of the internal representation of workers, discussing the legislation and comparative law, besides experiences found in Brazil, with emphasis on the factory committees that emerged in the ABC region metallurgical steelworkers. A description of the historical moment that allowed the emergence of the “new unionism” in that region will be made. And, as a final goal, the examples of the negotiations that took place in the companies located in the ABC, developed from those internal organizations will be subject to discussion, as successful experiences that deserve being replicated.

## **GLOSSÁRIO**

- **ABC:** Região da grande São Paulo, simbolizada pelas iniciais de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul,

mas que abrange, ainda, os municípios de Diadema, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra.

- **ABI:** Acordo Básico Interconfederal.
- **ADCT:** Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.
- **ADIN:** Ação Direta de Inconstitucionalidade.
- **ANFAVEA:** Associação Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares.
- **CCOO:** Confederación Sindical de Comisiones Obreras.
- **CF:** Constituição Federal.
- **CFE:** Centro de Formação e Estudo.
- **CGIL:** Confederação Geral Italiana de Trabalhadores.
- **CIPA:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes.
- **CISL:** Confederação Italiana de Sindicatos de Trabalhadores.
- **CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho.
- **CNM-CUT:** Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT.
- **CONCLAT:** Conferência Nacional das Classes trabalhadoras.
- **CONTAG:** Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura.
- **CSE:** Comitê Sindical de Empresa.
- **CUT:** Central Única dos Trabalhadores.
- **DIEESE:** Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos.
- **DRT:** Delegacia Regional do Trabalho.
- **Era Vargas:** Período de governo do presidente Getúlio Vargas conhecido como Estado Novo (1937 a 1946).
- **FAT:** Fundo de Amparo ao Trabalhador.

- **FEM-CUT:** Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT.
- **FENABRAVE:** Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores.
- **FGTS:** Fundo de Garantia por Tempo de Serviço.
- **FIESP:** Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.
- **FNT:** Fórum Nacional do Trabalho.
- **Franquismo:** Período de governo do general Francisco Franco na Espanha (1938 a 1975).
- **GM:** General Motors.
- **GT:** Grupo de Trabalho.
- **IN:** Instrução Normativa.
- **ICMS:** Imposto sobre Circulação de Mercadorias.
- **IPI:** Imposto sobre Produtos Industrializados.
- **Lei da PLR:** Lei nº 10.101/2000.
- **Lei da URV:** Lei nº 8.880/94.
- **Lei de Greve:** Lei nº 7.783/89.
- **MP:** Medida Provisória.
- **MTE:** Ministério do Trabalho e Emprego.
- **NR:** Norma Regulamentadora.
- **OIT:** Organização Internacional do Trabalho.
- **ONU:** Organização das Nações Unidas.
- **PDV:** Plano de Desligamento Voluntário.
- **PEC:** Projeto de Emenda Constitucional.
- **Plano Cruzado:** Conjunto de medidas econômicas adotadas em 1986, durante o Governo Sarney.

- **Plano Real:** Conjunto de medidas econômicas adotadas em 1994, durante o Governo Itamar Franco.
- **PLR:** Participação nos Lucros ou Resultados.
- **Relatório Supiot:** conjunto de pesquisas inseridas na obra de Alain Supiot denominada *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*.
- **RSU:** Representações Sindicais Unitárias.
- **TRT:** Tribunal Regional do Trabalho.
- **TST:** Tribunal Superior do Trabalho.
- **SINDIPEÇAS:** Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores.
- **SINFAVEA:** Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares.
- **STF:** Supremo Tribunal Federal.
- **SUR:** Sistema Único de Representação.
- **UGT:** Unión General de Trabajadores.
- **UIL:** União Italiana dos Trabalhadores.
- **URV:** Unidade Real de Valor.
- **VW:** Volkswagen.

## **SUMÁRIO**

<b><u>INTRODUÇÃO</u></b> .....	<b>12</b>
<b>I - CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> .....	<b>22</b>

<b>II - DEFINIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>24</b>
1- Definição da Organização Internacional do Trabalho	26
2- Definição na Legislação Brasileira .....	29
3- Definição Doutrinária .....	35
<b>III - NATUREZA JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA ..</b>	<b>41</b>
<b>IV - PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>54</b>
<b>V - FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>75</b>
<b>VI - NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUA NORMATIZAÇÃO ...</b>	<b>87</b>
1- Segundo a Organização Internacional do Trabalho .	90
2- Segundo a Constituição Federal .....	101
3- Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho e a Legislação Complementar .....	103
4- Segundo a Proposta de Reforma Sindical .....	110
<b>VII - CLASSIFICAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>117</b>
1- Segundo a Organização Sindical .....	117
2- Segundo a Posição do Estado .....	124
3- Segundo os Sujeitos .....	125
4- Segundo o Conteúdo .....	128
<b>VIII - ESTRUTURA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....</b>	<b>131</b>
1- Sujeitos .....	131

<b>2- Níveis .....</b>	<b>144</b>
<b>3- Conteúdo .....</b>	<b>159</b>
<b>4- Procedimento .....</b>	<b>164</b>
<b>4.1- Atos Preparatórios .....</b>	<b>165</b>
<b>4.2- Processo de Negociação .....</b>	<b>168</b>
<b>4.3- Resultado Positivo da Negociação .....</b>	<b>171</b>
<b>4.4- Resultado Negativo da Negociação .....</b>	<b>178</b>
<b>IX - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO .....</b>	<b>193</b>
<b>X - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO LOCAL DE TRABALHO - A EXPERIÊNCIA DOS METALÚRGICOS DO ABC .....</b>	<b>227</b>
<b><u>CONCLUSÃO</u> .....</b>	<b>253</b>
<b><u>BIBLIOGRAFIA</u> .....</b>	<b>266</b>

## **INTRODUÇÃO:**

A Constituição Federal de 1988 assegurou a liberdade de associação profissional, a liberdade de organização sindical, a liberdade de organização de trabalhadores na empresa, prestigiou a presença sindical obrigatória nas negociações coletivas de trabalho, imprimiu um caráter normativo, com efeitos vinculantes “*erga omnes*”, às

convenções e acordos coletivos de trabalho, e, ainda, autorizou os atores sociais da negociação coletiva a livremente contratarem, dentro de certos parâmetros e limites que a legislação impõe, revelando, a função negocial, como fonte primacial do Direito do Trabalho.

E, a contratação coletiva, enquanto fonte do Direito do Trabalho, requer a sedimentação de um processo negocial adequado e justo. O centro das preocupações da moderna ciência é, não tanto o de fundamentar os direitos, mas, indiscutivelmente, a realização concreta dos direitos, e assim, conseqüentemente, a realização da liberdade e igualdade e alcance do progresso e da justiça.

Os estudiosos do direito têm revelado uma tendência para o fomento às negociações coletivas de trabalho, na busca de soluções para os conflitos trabalhistas, além de outros métodos alternativos equivalentes ao jurisdicional, como a conciliação, a mediação e a arbitragem. Verifica-se, assim, que os legisladores e juristas estão atentos à ciência do processo. Daí a idéia do devido processo legal que deve ser fundida, também, com a idéia do processo negocial.

O Brasil, porém, não possui um histórico rico de experiências no campo da negociação coletiva de trabalho. Por um lado, a culpa vem de um modelo sindical atrasado, que durante anos atrelou os sindicatos ao Estado. De outro lado, o desestímulo a um processo negocial mais intenso vem da forma jurisdicional encontrada para a solução dos conflitos. O poder normativo da Justiça do Trabalho embute um pensamento equivocado às partes (sindicatos e empresas), o de que não há dever de negociar.

Porém, ainda assim, onde há uma organização sindical mais forte e atuante, principalmente com representatividade nos

próprios locais de trabalho, o quadro é um pouco diferente, e a negociação coletiva tem sido prestigiada. São poucas experiências, mas elas existem.

É o caso dos metalúrgicos do ABC paulista, reconhecidamente uma das categorias mais organizadas do país, onde o “novo sindicalismo” surgiu, no final dos anos 70 e início dos 80 do século passado, trazendo mudanças sensíveis na forma de atuação sindical, antes mesmo que a nova ordem constitucional viesse modificar parte da estrutura sindical brasileira.

Ainda que algumas poucas experiências de representação interna de trabalhadores tenha ocorrido no período anterior àquele, no Brasil, certo é que a sua institucionalização e organização se deu a partir dessa nova era. E ela aconteceu com os metalúrgicos do ABC.

O surgimento dessas representações internas foi marcante para que a negociação coletiva no local de trabalho ocorresse. Se ela hoje existe e tem produzido resultados satisfatórios para a solução rápida de conflitos trabalhistas, muito se deve àquela categoria.

O presente trabalho procurará desenvolver o tema da negociação coletiva de trabalho, voltado para o seu nível mais inferior: nos locais de trabalho. O mesmo se justifica pela experiência acumulada ao longo de anos vivenciando os exemplos que os metalúrgicos do ABC têm revelado ao restante do país. A importância que essa questão trás para o Direito Coletivo do Trabalho também é fator significativo para justificar a necessidade de encontrar, nas negociações coletivas localizadas, uma forma de solução dos conflitos trabalhistas.

Antes de mais nada, cabe esclarecer que a negociação coletiva a ser tratada se restringe ao setor privado, muito

embora ela ser possível no setor público também, apesar das barreiras que vêm encontrando na legislação constitucional.

Dessa forma, ante o vasto campo de estudo e aplicação da negociação coletiva, o tema será delimitado, de forma a que, no primeiro Capítulo, como conceito, se tente passar uma idéia, uma noção do que seja negociação coletiva, ou seja, o negócio jurídico que é fruto da autonomia privada coletiva.

No Capítulo seguinte virá a sua definição, cuja finalidade será situar o processo de negociação coletiva segundo critérios objetivos. Ou seja, uma significação precisa do que seja negociação coletiva. O Capítulo em questão será dividido segundo a definição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), da legislação específica e da orientação doutrinária.

No terceiro Capítulo, logo no início, será abordada a discussão sobre a autonomia do Direito Sindical, que não encontra consenso entre os doutrinadores, assim como a diferenciação na nomenclatura utilizada, que muitos adotam como Direito Coletivo do Trabalho. Em seguida virá um breve relato do momento em que nasceu a negociação coletiva de trabalho, dos aspectos históricos relacionados a ela e de como o processo de contratação evoluiu ao longo do tempo. Tudo isso deverá preceder à análise da sua natureza jurídica. Essa se constituirá no processo que decorre da autonomia privada coletiva, tendente a solucionar os conflitos coletivos no plano extrajudicial.

Os princípios gerais do direito, os princípios constitucionais e os princípios do Direito do Trabalho, no plano coletivo, serão analisados em conjunto com os princípios próprios da negociação coletiva, no quarto Capítulo. Desses, o enfoque maior será dado ao princípio

da boa-fé, ou da lealdade, que juntamente com o direito à informação, deve estar presente em todas as fases do processo de contratação coletiva.

Quanto às funções da negociação coletiva, além da função jurídica de composição de conflito, de estabelecimento de parceria, de regramento de relações de trabalho e de criação de obrigações e direitos recíprocos, que representará um destaque maior neste quinto Capítulo, as funções política, econômica e social não serão esquecidas.

No Capítulo seguinte, o sexto, a negociação coletiva será posicionada na sua ordem normativa. E a sua normatização começará pelo direito internacional. Como a negociação coletiva de trabalho é tratada e quais os instrumentos necessários para a sua concretização? Nesse sentido, deverão ser analisadas as Convenções nº 87 (sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical) nº 98 (sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva), nº 135 (sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa) e nº 154 (sobre a promoção da negociação coletiva). Além delas, também serão abordadas as Recomendações nº 91 (sobre contratos coletivos), nº 143 (sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa) e nº 163 (sobre a promoção da negociação coletiva). Não há como esquecer que a liberdade sindical está inserida no rol dos direitos humanos, destacados na Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, de 1948.

Após o enfoque da legislação internacional, a abordagem será da legislação brasileira atual sobre o tema negociação coletiva de trabalho. Um estudo comparativo do período anterior à Constituição Federal de 1988 com as novas regras vindas com os artigos 8º e 9º da nova Carta Republicana. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), além da legislação complementar, também estará presente.

Julgou-se importante relatar, ainda, a experiência vivida no Fórum Nacional do Trabalho, composto de forma tripartite e que produziu uma proposta global, lógica e sistêmica de uma nova legislação de relações de trabalho no Brasil. Neste contexto, insere-se um novo patamar de contratação coletiva de trabalho. Ainda que o resultado final tenha originado, por enquanto, apenas um Projeto de Emenda Constitucional já apresentado (PEC nº 369/2005) e um Anteprojeto de Lei, que poderá ser modificado, conforme o que for votado e aprovado no PEC nº 369, o que não dá segurança quanto às modificações propostas, não há como fechar os olhos para o que foi discutido naquele Fórum, acerca da negociação coletiva.

No que diz respeito a sua classificação, no sétimo Capítulo, a negociação coletiva será vista sob quatro aspectos: sob o ponto de vista dos sujeitos, de acordo com enfoque do seu conteúdo, pela forma de organização sindical e conforme a posição do Estado.

No Capítulo da estrutura da negociação coletiva, o oitavo, o primeiro ponto a ser abordado dirá respeito aos sujeitos. Para tanto, a interpretação que é dada ao inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, questão que sempre suscitou grande polêmica no meio jurídico, será desenvolvida. A grande questão é saber se os trabalhadores podem ou não negociar diretamente com o empregador. A regra do parágrafo 1º, do artigo 617 está ou não em vigor? Essa é outra questão que será enfrentada neste momento e será o norte para o desenvolvimento do tema principal do trabalho.

Quanto aos seus níveis, o ponto seguinte deste Capítulo, a negociação coletiva de trabalho poderá abranger apenas os trabalhadores de uma determinada empresa, de um grupo de empresas, de

uma determinada categoria, ou até de diversas categorias, independente da base territorial, desde que todos estejam devidamente representados no processo de contratação coletiva. Também poderá ser articulada ou não articulada a negociação, o que não se confunde com os modelos concentrado e descentralizado. O nível superior de negociação coletiva pode dar origem ao pacto social e à concertação social. Os níveis de negociação serão relacionados com os modelos de organização sindical existentes.

O terceiro ponto em discussão diz respeito ao conteúdo da negociação coletiva, onde novamente serão abordadas as cláusulas “*in melius*” e “*in pejus*”, estas autorizadas expressamente pela legislação brasileira em alguns casos específicos. A livre contratação, hoje prestigiada, estará presente e será objeto de análise neste momento.

Todos os atos relativos à negociação coletiva também serão abordados no quarto ponto deste Capítulo. São os procedimentos de negociação coletiva. E começam pelos atos preparatórios (um sub-ítem deste ponto), como assembléias, pautas reivindicatórias e reuniões preliminares entre os negociadores do mesmo lado. Em seguida, vem o processo de negociação coletiva (outro sub-ítem), com todos os procedimentos necessários à contratação, as reuniões principais e assessórias, o direito à informação e a contrapartida do sigilo, a formulação de propostas, as assembléias e reuniões consultivas, momentos esses onde os princípios da negociação devem estar presentes.

O resultado final do processo negocial será variado. Se houver consenso entre os lados envolvidos (um terceiro sub-ítem), poderá ser firmado acordo coletivo, ou convenção coletiva de trabalho, conforme o caso. Se as partes não chegarem a um meio termo (quarto e último sub-ítem), o conflito coletivo estará instalado. Poderão elas optar pela mediação ou, diretamente, pela arbitragem ou, ainda, de comum acordo,

pelo dissídio coletivo, deixando ao Judiciário Trabalhista a tarefa de normatizar as condições salariais e de trabalho. É o uso do poder normativo. O impasse, também, poderá levar à greve, conforme se verá.

Para compreender como se dá a negociação coletiva no local de trabalho, em primeiro lugar, é preciso entender a forma de organização sindical e de representação de trabalhadores no interior das empresas. Um Capítulo específico, o nono deste trabalho, sobre esse tema será necessário. Novamente serão analisadas as Convenções nº 135 e 154 e as Recomendações nº 143 e 163. As experiências internacionais (alguns modelos europeus e sul-americanos serão estudados) e brasileiras e o nascimento das comissões de fábrica, sobretudo junto aos metalúrgicos da região do ABC paulista, serão narradas.

No décimo e derradeiro Capítulo, após os itens abordados anteriormente, como princípios, funções, sujeitos, níveis e procedimentos da negociação coletiva, os mesmos terão um enfoque, agora, específico para o processo de contratação no local de trabalho, e não mais genérico como tratados nos Capítulos próprios.

E, como finalidade maior do estudo proposto, se chegará aos fatos e experiências vividas junto à categoria metalúrgica do ABC paulista. Como ocorreram e ainda ocorrem as negociações com as grandes montadoras de automóveis, com as empresas de autopeças, de máquinas e de aparelhos elétricos, de fundição, além de outras menores. Por que essa experiência levou a região do ABC à condição de maior organização sindical do país, com um modelo representativo e forte, produzindo lideranças sindicais com propostas concretas, não apenas para o campo das relações de trabalho e, algumas delas, com capacidade de dirigir os destinos do Brasil.

Por fim, virá a conclusão deste trabalho, com uma síntese de tudo que foi discutido e abordado quanto à negociação coletiva em geral e, especificamente, nos locais de trabalho, realçando, mais uma vez, as experiências colhidas junto aos metalúrgicos do ABC.

Para tanto, a metodologia aplicada parte de uma análise mais geral da negociação coletiva de trabalho, dividindo em Capítulos o seu conceito; a sua definição sob vários aspectos; a sua natureza jurídica; os princípios a ela aplicados; as suas variadas funções; as legislações que tratam da sua normatização; as vertentes da sua classificação; e a sua estrutura como um todo.

Nessa abordagem mais geral, procurou-se fazer uma análise mais científica, percorrendo sobre os aspectos jurídicos que gravitam em torno do processo de contratação. Para tanto, foram pesquisados vários autores, nacionais e estrangeiros, especialistas no tema proposto, através de obras jurídicas consagradas, livros ainda recentes e artigos diversos, todos eles relacionados na Bibliografia. Os dados apontados foram colhidos de fontes indicadas no rodapé das respectivas páginas, onde também foram transcritos os dispositivos mencionados no corpo do trabalho e que serviu, ainda, para comentários paralelos ao contexto do que estava sendo tratado.

Os dois Capítulos finais trazem uma abordagem mais específica, pois relatam as experiências dos metalúrgicos do ABC. O que analisa a representação interna de trabalhadores, no início, ainda se vê aspectos jurídicos da questão. Porém, a partir da narrativa do momento histórico que deu origem às Comissões de Fábrica, não havia como o trabalho manter um viés absolutamente técnico e científico. O mesmo ocorreu com o último Capítulo, que procurou relatar as principais

contratações localizadas naquela região. Aliás, a missão deste estudo era exatamente abordar essas riquíssimas experiências.

E muitos desses dados históricos foram obtidos diretamente com personagens que viveram aqueles períodos, os quais deram depoimentos que estão transcritos nos anexos deste trabalho. Alguns acordos coletivos tratados também fazem parte dos anexos, assim como a decisão que permitiu um grupo de trabalhadores a firmarem um acordo coletivo de “banco de horas” negado pelas entidades sindicais representativas.

Assim, estando justificado o motivo pelo qual esse tema foi escolhido, com a delimitação de toda a matéria a ele inerente, e pela demonstração das técnicas e métodos escolhidos para a narrativa, espera-se que a finalidade de registrar e repassar o exemplo de um modelo sindical genuíno, forte e representativo seja plenamente cumprida.

## I - CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A expressão **negociação** tem origem e desenvolvimento durante a Revolução Industrial, em função do domínio econômico e social em suas mais variadas formas, no tempo e no espaço, passando a ser uma prática social, sem qualquer forma jurídica, à margem da lei, apartada de um direito assegurador de sua eficácia jurídica<sup>1</sup>.

Dentre as várias vertentes da negociação, a que interessa ao estudo proposto diz respeito a um processo de discussão sobre condições de trabalho, atingindo uma coletividade de pessoas que trabalham, na tentativa de regulamentar a maneira em que o capital e o trabalho vão conviver num determinado ambiente de produção.

Dessa forma, a **negociação coletiva** passa a ter relevância singular no Direito do Trabalho, tornando-se um dos elementos centrais da sua dinâmica, conforme reflexões de Jean-Claude Javillier<sup>2</sup>.

---

<sup>1</sup> Marie-Laure Morin, *Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit*, pág. 1.

<sup>2</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, págs. 233/234.

Nesse sentido, a evolução do Direito do Trabalho passa, necessariamente, pela prática sistemática e constante da negociação coletiva. Com boa dose de certeza, a negociação coletiva foi a principal responsável pela democratização das relações de trabalho.

A negociação coletiva de trabalho é o instrumento da atividade autônoma de produção de norma jurídica relativa às relações de trabalho. Refere-se ao processo de criação de normas, elaboradas pelas próprias organizações de trabalhadores e de empresários, com o escopo de harmonizar os interesses contrapostos decorrentes do “conflito originário da distribuição desigual do poder nos processos produtivos”<sup>3</sup>. Ou seja, a negociação coletiva, levando em conta a sua função normativa, em conjunto com a lei, passa a ser uma importante fonte do Direito do Trabalho.

Baseia-se, pois, o processo negocial, no princípio da autonomia privada coletiva, ou ainda, na autonomia da vontade coletiva dos contratantes. E a negociação supõe os seguintes elementos: as partes; seus interesses; o processo de negociação; e o seu resultado, como será visto no capítulo seguinte. Portanto, o processo de negociação é a interação que ocorre entre as partes até o acordo. Esse processo inclui comunicação, seleção, implementação de estratégias e táticas, além do resultado da negociação.

Poder-se-ia, assim, conceituar negociação coletiva como sendo o processo de discussão que envolve, de um lado, um ou mais sindicatos econômicos, a empresa, ou um grupo de empresas, e de outro lado, um ou mais sindicatos profissionais, ou um grupo de trabalhadores, visando a composição amigável sobre a regulamentação das

---

<sup>3</sup> Gino Giugni, *Direito Sindical*, pág. 15.

condições coletivas de trabalho, resultando na realização de um negócio jurídico.

## **II - DEFINIÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

### **1- Definição da Organização Internacional do Trabalho**

### **2- Definição na Legislação Brasileira**

### **3- Definição Doutrinária**

Sabe-se que as principais funções dos sindicatos, enquanto entidades sindicais de primeiro grau, são a representativa, a negocial, a econômica, a política e a ética.

A representação da categoria, ou apenas dos associados, dependendo de cada caso, tem realce constitucional, devendo o sindicato exercer essa representação, tanto administrativa, quanto judicialmente (inciso III do artigo 8º da CF<sup>4</sup>).

Os sindicatos, também, têm funções ligadas a aspectos econômicos, sem o objetivo de buscar o lucro, e sempre voltadas para os benefícios da categoria e da própria entidade, para finalidades meramente sindicais, já que o impeditivo do artigo 564 da CLT<sup>5</sup> não mais existe, na medida em que esse dispositivo consolidado, para muitos<sup>6</sup>, não foi recepcionado pelo novo ordenamento constitucional.

Na sociedade atual, é imperativa a necessidade do sindicato se inserir no debate das questões nacionais, de políticas públicas, de defesa dos interesses, ainda que indiretos, dos seus associados, sem confundir com a participação em política partidária. O sindicato deve ser democrático e aberto a novas idéias, visando aperfeiçoar sua finalidade propositiva nos mais diversos fóruns de discussão que hoje existem.

A ética deve estar presente a toda e qualquer relação que envolva o sindicato. É pressuposto básico de uma atuação correta e harmoniosa nas mais variadas esferas de participação sindical no processo de negociação, desde a fidelidade no repasse das informações,

---

<sup>4</sup> “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;”

<sup>5</sup> “Artigo 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica.”

<sup>6</sup> Marcelo José Ladeira Mauad, “Fontes de Custeio Sindical”, in *Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, págs. 319/326.

passando pelo compromisso de guardar sigilo (quando necessário), até chegar ao cumprimento do que foi acordado.

Destaque especial deve ser dado, porém, à função negocial do sindicato. Sem a negociação coletiva é como se o sindicato não existisse. Por outro enfoque, seria como dizer que o sindicato que não exercita seu dever de negociação está fadado ao esquecimento, ao peleguismo<sup>7</sup>, à falta de representatividade. Nada mais é do que um sindicato de gaveta, fantasma.

E a definição de negociação coletiva pressupõe a presença de alguns elementos essenciais, dentre os quais: as partes envolvidas na negociação; os interesses que serão por meio dela defendidos e regulamentados; as várias etapas do processo de negociação propriamente dito; e o seu resultado final, com o alcance de um negócio jurídico. É o que será visto a seguir.

## **1- Definição da Organização Internacional do Trabalho**

No Brasil, a negociação coletiva ganhou importância vital desde a ratificação da Convenção nº 98 da OIT<sup>8</sup>, que

---

<sup>7</sup> O termo “peleguismo” deriva de pelego, que, segundo Aurélio (*Novo Aurélio - Dicionário da Língua Portuguesa - Século XXI* - pág. 493), seria a pele de carneiro com lã usada nos arreamentos, mas que, de forma depreciativa, quer dizer pessoa subserviente, capacho, ou mesmo, para ficar claro quanto ao sentido aqui empregado, designação comum aos agentes mais ou menos disfarçados do Ministério do Trabalho nos sindicatos operários. Cláudio Rodrigues Morales (*Manual Prático do Sindicalismo* - pág. 40) menciona que “peleguismo” seria uma corrente no movimento sindical, designando a estrutura sindical corporativa de Estado, cuja prática seria essencialmente governista.

<sup>8</sup> Aprovada na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1949), com entrada em vigor no plano internacional em 18.07.51. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 49, de 27.08.52, ratificada em 18.11.52, e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 33.196, de 29.06.53, com vigência nacional a partir de 18.11.53, segundo informações de Arnaldo Süsskind, in “Convenções da OIT”, pág. 206.

dispõe sobre o direito de organização sindical e de negociação coletiva, estipulando que cada país deve adotar medidas que fomentem e incentivem a fixação de normas e condições para que trabalhadores e empregadores, ou suas respectivas organizações, tenham como se utilizar da negociação voluntária para regulamentar as condições de trabalho.

Posteriormente, a Convenção nº 98 foi modificada pela Convenção nº 154<sup>9 10</sup>, que declarou que a prática da negociação deve ser verificada em qualquer categoria, ou ramo de atividade, inclusive no serviço público, respeitadas as legislações de cada país.

O artigo 4º da Convenção nº 98, ao tratar, especificamente, do direito à negociação coletiva, estipula que *“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.”*

Do texto acima, poder-se-ia dizer que a OIT quis definir a negociação coletiva como sendo o meio adequado pelo qual, voluntariamente, trabalhadores e empregadores, diretamente ou por intermédio de suas respectivas organizações, regulamentam as condições e os termos em que o trabalho será prestado, estipulando-os em instrumentos normativos.

---

<sup>9</sup> Aprovada na 67ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1981), com entrada em vigor no plano internacional em 11.08.83. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 22, de 12.05.92, ratificada em 10.07.92, e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 1.256, de 29.09.94, com vigência nacional a partir de 10.07.93, também segundo informações de Süsskind, obra citada, pág. 388.

<sup>10</sup> As Convenções nº 98 e nº 154 da OIT serão melhor analisadas mais à frente.

Também do artigo 2º da Convenção nº 154 da OIT pode-se extrair a definição de negociação coletiva, até mesmo de forma mais clara e objetiva. Diz seu texto legal que *“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 os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.”*

Além das Convenções em apreço, também as Recomendações nº 91 e 163 da OIT<sup>11 12</sup>, tratam do tema e merecem destaque. A primeira delas (nº 91), trata do contrato coletivo, definindo-o como sendo *“todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de um lado, e, de outro lado, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por estes últimos, de acordo com a legislação nacional.”* (II - Definição de contratos coletivos).

Da definição de contrato coletivo acima pode-se extrair a diferença entre negociação coletiva e contratação coletiva de

---

<sup>11</sup> Enquanto as Convenções já ratificadas representam fontes formais de direito, na medida em que constituem a regulamentação internacional do trabalho, da seguridade social e de demais questões conexas, as Recomendações, assim como as Convenções ainda não ratificadas, são fontes materiais de direito, e se destinam a sugerir normas que poderiam ser adotadas (Süssekind, obra citada, pág. 28).

<sup>12</sup> A Recomendação nº 91 é do ano de 1951 e a Recomendação nº 163 é de 1981.

trabalho. Enquanto a negociação pressupõe todos os atos preparatórios, procedimentos, meios e instrumentos necessários para a promoção do entendimento entre as partes envolvidas (no caso, empregadores e trabalhadores), visando a realização de um negócio jurídico, que poderá se concretizar ou não, a contratação diz respeito ao resultado positivo daquela, passando pelas mesmas fases, até se chegar efetivamente ao negócio jurídico (acordo<sup>13</sup>). Simplificando, negociação coletiva é o processo de discussão que nem sempre chegará a um acordo, e contratação coletiva é o processo de discussão que levará a um contrato coletivo (no caso brasileiro, a um acordo coletivo ou a uma convenção coletiva de trabalho).

A segunda Recomendação (nº 163) também trata da promoção da negociação coletiva, em todos os níveis, cujas definições e regras não diferem muito das que foram adotadas pela Convenção nº 154, as quais já foram comentadas. Esta Recomendação será novamente analisada, quando da abordagem da normatização da negociação coletiva.

## **2- Definição na Legislação Brasileira**

A legislação brasileira jamais definiu, precisamente, o que viria a ser negociação coletiva de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho, na forma como foi concebida pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, nada mencionou a seu respeito nos Títulos V (Da Organização Sindical) e VI (Das Convenções Coletivas de Trabalho).

---

<sup>13</sup> A diferença entre negociação coletiva e contratação coletiva será vista novamente em outros momentos do trabalho, todavia, como ambas se confundem, em situações concretas, principalmente quando o acordo é alcançado, ambos os termos serão invariavelmente utilizados.

Havia um propósito claro nesse aspecto. A preocupação do Estado, à época da legislação de Vargas, era a de manter sob seu controle a atuação dos sindicatos. Existia um temor, durante o Estado Novo, de que os sindicatos fossem utilizados como aparelhos revolucionários por grupos de esquerda que neles se infiltravam. Os sindicatos foram imaginados como um braço do Estado. Havia uma ligação direta entre os entes sindicais e o Estado, como se aqueles fossem comparados a repartições públicas deste, como órgãos técnicos e de consultorias dos governos.

Portanto, naquele ambiente de colaboração, a negociação coletiva seria desnecessária, já que o Estado concedia os benefícios e vantagens que julgasse necessárias para as categorias representadas pelos sindicatos.

Tanto é verdade que o artigo 592 da CLT, que trata da aplicação da contribuição sindical, em todas as alíneas de seus incisos, e em seus parágrafos<sup>14</sup>, não contempla a negociação coletiva como

---

<sup>14</sup> “Artigo 592 - A contribuição sindical, além das despesas vinculadas à sua arrecadação, recolhimento e controle, será aplicada pelos sindicatos, na conformidade dos respectivos estatutos, visando aos seguintes objetivos:

I - sindicatos de empregadores e de agentes autônomos:

- a) assistência técnica e jurídica
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- c) realização de estudos econômicos e financeiros;
- d) agência de colocação;
- e) cooperativas;
- f) bibliotecas;
- g) creches;
- h) congressos e conferências;
- i) medidas de divulgação comercial e industrial no País, e no estrangeiro, bem como em outras tendentes a incentivar e aperfeiçoar a produção nacional;
- j) feiras e exposições;
- l) prevenção de acidentes de trabalho;
- m) finalidades desportivas.

II - Sindicatos de empregados:

- a) assistência jurídica;
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- c) assistência à maternidade;

- 
- d) agências de colocação;
  - e) cooperativas;
  - f) bibliotecas;
  - g) creches;
  - h) congressos e conferências;
  - i) auxílio funeral;
  - j) colônias de férias e centros de recreação;
  - l) prevenção de acidentes de trabalho;
  - m) finalidades desportivas e sociais;
  - n) educação e formação profissional;
  - o) bolsas de estudo.

III - Sindicatos de profissionais liberais:

- a) assistência jurídica;
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- c) assistência à maternidade;
- d) bolsas de estudo;
- e) cooperativas;
- f) bibliotecas;
- g) creches;
- h) congressos e conferências;
- i) auxílio funeral;
- j) colônias de férias e centros de recreação
- l) estudos técnicos e científicos;
- m) finalidades desportivas e sociais;
- n) educação e formação profissional;
- o) prêmios por trabalhos técnicos e científicos.

IV - Sindicatos de trabalhadores autônomos:

- a) assistência técnica e jurídica;
- b) assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica;
- c) assistência à maternidade;
- d) bolsas de estudo;
- e) cooperativas;
- f) bibliotecas;
- g) creches;
- h) congressos e conferências;
- i) auxílio funeral;
- j) colônias de férias e centros de recreação;
- l) educação e formação profissional;
- m) finalidades desportivas e sociais.

Parágrafo 1º - A aplicação prevista neste artigo ficará a critério de cada entidade, que para tal fim, obedecerá, sempre, às peculiaridades do respectivo grupo ou categoria, facultado ao Ministro do Trabalho permitir a inclusão de novos programas, desde que assegurados os serviços assistenciais fundamentais da entidade.

Parágrafo 2º - Os Sindicatos poderão destacar, em seus orçamentos anuais, até 20% (vinte por cento) dos recursos da contribuição sindical para o custeio das suas atividades administrativas, independentemente de autorização ministerial.

Parágrafo 3º - O uso da contribuição sindical prevista no parágrafo 2º não poderá exceder do valor total das mensalidades sociais consignadas nos orçamentos dos sindicatos, salvo autorização expressa do Ministro do Trabalho.”

fator de destinação da verba arrecadada, considerando que todo e qualquer processo negocial envolve, necessariamente, custos para as partes contratantes.

No Título VI do estatuto consolidado, vê-se que a autorização para os sindicatos firmarem convenções coletivas de trabalho não vem precedida da necessária negociação coletiva, como se fosse um mero ato formal de assinatura de um negócio jurídico já pré-concebido, ou imposto. Essa situação não mudou nem quando o Decreto-lei nº 229, de 28.02.67, alterou boa parte da legislação celetizada, inserindo, inclusive, a possibilidade do acordo coletivo de trabalho.

Nesse sentido, o artigo 611 da CLT definiu a convenção coletiva de trabalho como sendo 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.”* E, no seu parágrafo 1º, autorizou *“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.”*

Ou seja, o legislador consolidado definiu, apenas, os negócios jurídicos oriundos do processo de contratação coletiva, já efetivados, não contemplando a hipótese da negociação coletiva não chegar à finalidade proposta, conforme a diferenciação de nomenclatura vista no ítem anterior. Há uma presunção, apenas, de que a negociação coletiva existiu. Porém, ela não foi prevista, ou definida.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>15</sup> elenca uma série de normas, tanto antes quanto após a CLT, que tratariam, ainda que timidamente, da negociação coletiva de trabalho. Todavia, nenhuma delas definia, ou previa de forma clara, a negociação coletiva prévia ao negócio jurídico firmado.

O Decreto nº 21.761, de 23.08.32, apenas reconheceu formalmente as convenções coletivas de trabalho. A Constituição Federal do Estado Novo (de 1937) tratou, tão somente, da extensão dos contratos coletivos<sup>16</sup>, conforme alíneas “a” e “b” do seu artigo 137<sup>17</sup>. O Decreto-lei nº 1.237, de 02.05.39, não foi além de conceder poderes ao então Conselho Nacional do Trabalho para aplicar a toda categoria os contratos coletivos. E a Constituição de 1946 manteve o reconhecimento das convenções coletivas de trabalho.

Ou seja, a legislação brasileira se preocupou com a regulamentação do negócio jurídico (acordos e convenções coletivas), mas não com o caminho até ele (a negociação coletiva). Portanto, como dito no início deste tópico, não há uma definição clara e objetiva do que seja negociação coletiva de trabalho.

A importância da negociação coletiva ganha maior relevo na medida em que a atual Constituição Federal, em seu artigo 8º, inciso VI<sup>18</sup>, diz que é obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho.

---

<sup>15</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, págs. 364 a 371.

<sup>16</sup> Foi a CF de 1937 que utilizou, pela primeira vez, o termo “contrato coletivo”, em contraposição à CF de 1934, que havia utilizado o termo “convenção coletiva”. Na CF de 1946, o termo “convenção coletiva” volta a ser restabelecido.

<sup>17</sup> “Artigo 137 - A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

A participação do sindicato na negociação coletiva envolve uma relação, no mínimo, bilateral, podendo envolver sindicatos de ambos os lados, sendo: um econômico e o outro profissional; ou, um econômico e mais de um profissional; ou mesmo, mais de um econômico e um profissional; ou ainda, sindicatos econômicos e profissionais de ambos os lados.

Disse-se, no mínimo, bilateral, pois, como já ressaltado no começo, é possível negociação com a presença de terceiros interessados num possível acordo, como o exemplo das câmaras setoriais, que envolviam, também, os representantes governamentais (federal e estaduais).

No caso da representação econômica, no entanto, é comum haver a negociação coletiva diretamente com a empresa, ou com um grupo de empresas, sem a participação do respectivo sindicato patronal. O contrário também é possível, ou seja, a negociação entre o sindicato econômico e os trabalhadores, ou entre a empresa e seus trabalhadores. Esse, porém, é o tema central, que será desenvolvido adiante.

Finalmente, uma definição legal de negociação coletiva poderá aparecer se a proposta de reforma sindical construída no Fórum Nacional do Trabalho<sup>19</sup> for adiante. É que o artigo 96, em seu inciso

---

b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho;”

<sup>18</sup> “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VI – é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

<sup>19</sup> O Fórum Nacional do Trabalho (FNT), de constituição tripartite (empresários, trabalhadores e governo federal), teve início em agosto de 2003, tendo apresentado um Projeto de Emenda Constitucional (PEC nº 369/2005) e um Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. O PEC nº 369/2005 altera os artigos 8º, 11, 37 e 114 da Constituição já foi enviado ao Congresso Nacional, onde aguarda prosseguimento desde 02.03.2005. O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais tem 238

II, do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, textualmente define a negociação coletiva de trabalho, como sendo “*o procedimento adotado pelos atores coletivos visando à celebração de contrato coletivo ou à resolução de conflitos coletivos de trabalho.*”

Desse modo, por enquanto, no direito positivo brasileiro, a definição de negociação coletiva não é encontrada de forma clara e objetiva. Todavia, como o Brasil ratificou as Convenções nº 98 e 154 da OIT, e considerando que a teoria monista<sup>20</sup> vem sendo consagrada no Ordenamento Jurídico Constitucional, tem-se que as definições dos artigos 4º e 2º, respectivamente, daquelas Convenções, conforme transcritos integralmente no tópico anterior, são as adotadas pela legislação pátria. Mas, a doutrina tratou disso com mais propriedade.

### **3- Definição Doutrinária**

A finalidade, aqui, é enxergar a negociação coletiva, tanto sob a ótica da participação sindical, ou mesmo sem ela, diretamente pelas partes interessadas. Nesse sentido, não há como se chegar num consenso quanto à definição de negociação coletiva. Cada autor adota uma terminologia própria, a mais envolvente possível. Alguns são destacados a seguir.

---

artigos e somente pode ser enviado ao Congresso Nacional, por completo, após as mudanças propostas no PEC nº 369/2005.

<sup>20</sup> Para a teoria monista, as ordens jurídicas internacionais e nacionais se interligam, ao passo que a teoria dualista admite a separação entre elas.

Partindo da definição doutrinária do professor Luiz Carlos Amorim Robortella<sup>21</sup>, o qual traz um conceito modernista, como sendo, a negociação coletiva, *“uma metodologia de composição de interesses contrapostos, que permite a mais ampla participação política, social e econômica dos sindicatos, em processo de verdadeira co-gestão, bem como sua apropriação como instrumento da moderna técnica de gerenciamento e administração empresarial.”*

Grande expressão do direito argentino, Alfredo J. Ruprecht<sup>22</sup> define negociação coletiva como sendo aquela tratativa *“que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem a intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes.”*

Acrescenta, ainda, o ilustre autor, que deve-se entender por negociação coletiva as tratativas para se chegar ao acordo, sendo totalmente irrelevante que se chegue ou não a uma conciliação final. A negociação acontecendo, o seu resultado seria mero contingente, podendo ou não ser alcançado, o que não influi na existência de diálogo.

Há autores outros, igualmente renomados, como José Francisco Siqueira Neto<sup>23</sup>, que substituem, invariavelmente, a terminologia “negociação coletiva” por “contratação coletiva”, com a visão de que todo o processo visa chegar num contrato (acordo coletivo ou convenção coletiva), o que estará presente, também, neste modesto estudo, conforme já ressaltado anteriormente.

---

<sup>21</sup> “Direito Sindical Brasileiro”, *Estudos em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita*, Coordenação de Ney Prado, pág. 241.

<sup>22</sup> *Relações Coletivas de Trabalho*, pág. 265.

<sup>23</sup> Siqueira Neto utiliza essa terminologia ao longo de sua famosa obra *Contrato Coletivo de Trabalho - Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*.

E o próprio Siqueira Neto<sup>24</sup> oferece uma infinidade de definições, como por exemplo: “*é o conjunto de procedimentos necessários para a efetivação das tratativas tendentes à realização de acordos normativos.*” Ou mesmo, “*é o conjunto de procedimentos de suporte para a concretização das conversas entre os atores do processo.*” Ou, ainda, “*é o conjunto de princípios e fundamentos que determinam as regras de conduta antes, durante e depois das conversações entre trabalhadores e empregadores.*” Tudo isso para ressaltar que a negociação coletiva é a “*etapa preliminar ao fechamento dos Acordos Normativos.*”

Wilson de Souza Campos Batalha<sup>25</sup> define a negociação coletiva afirmando que “*é o processo de auto-composição de interesses entre trabalhadores e empregadores com o objetivo de fixar condições de trabalho, bem como o de regular as relações entre as partes estipulantes. É obrigatória a participação, na negociação coletiva, de entidades sindicais representativas de trabalhadores, diretamente ou mediante credenciamento específico.*”

Para José Augusto Rodrigues Pinto<sup>26</sup>, “*a negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.*”

---

<sup>24</sup> *Direito do Trabalho & Democracia*, págs. 69/70.

<sup>25</sup> *Sindicatos, sindicalismo*, págs. 302/303.

<sup>26</sup> *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, pág. 168.

Na definição do saudoso professor Octávio Bueno Magano<sup>27</sup>, *“negociação coletiva deve ser compreendida como o conjunto de procedimentos de auto-composição, tendentes à superação de um conflito coletivo.”*

Ari Possidônio Beltran<sup>28</sup> já aponta dois sentidos para a expressão negociação coletiva, sendo um amplo e outro restrito. *“No sentido amplo, implica quaisquer espécies de discussões, bilaterais ou tripartites, relativas aos problemas do trabalho. Decorre de uma ação dos trabalhadores, dos empregadores e, também, das autoridades governamentais, em que, cada um de seu ponto de vista, desenvolve proposições, estratégias políticas e procura, eventualmente, um compromisso. Em tal acepção, o termo compreende todas as formas de consultas, cooperação, bem como de concertação. No sentido restrito, a negociação coletiva compreende discussões entre parceiros sociais e, eventualmente, o Estado, que podem levar a acordos juridicamente obrigatórios. Acrescenta-se que a negociação coletiva cumpre diversas e importantes funções nas sociedades industriais. Assim, sobretudo, na determinação das condições de trabalho, no regramento de litígios, na regulamentação de relações entre as partes coletivas. De maneira mais geral, trata-se de pôr em prática, de uma forma ou de outra, a participação dos trabalhadores assalariados, não apenas em nível das empresas, mas, também, em nível regional, nacional, ou setorial.”*

Negociação coletiva, para José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>29</sup>, pode ser definida como *“o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses*

---

<sup>27</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 127.

<sup>28</sup> *Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho: globalização e direitos sociais*, págs. 237/238.

<sup>29</sup> *Direito Sindical*, pág. 176.

*antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho.”*

No dizer de Maurício Godinho Delgado<sup>30</sup>, que merece destaque nesse aspecto, negociação coletiva seria um método de auto-composição para a solução de conflitos coletivos. O nobre magistrado das alterosas ressalta que a negociação coletiva é uma das mais importantes maneiras de solucionar conflitos trabalhistas de natureza coletiva que se tem conhecimento na sociedade contemporânea. E, mais ainda, considera a negociação coletiva uma *“fórmula essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social.”*

Seguindo no elenco das definições, cita-se aquela lecionada por João de Lima Teixeira Filho<sup>31</sup>, no sentido de que a negociação coletiva de trabalho pode ser singelamente definida como *“o processo democrático através do qual as partes buscam, diretamente, uma composição para a regência das relações de trabalho que protagonizam.”* Acrescenta, ainda, que se trata de um *“processo dinâmico voltado ao atingimento do ponto de equilíbrio entre interesses divergentes visando satisfazer, transitoriamente, as necessidades presentes do grupo de trabalhadores (categoria profissional) e equanimizar os custos de produção.”* Para ele, negociar significa, como ponto máximo, a *“disposição dos sujeitos coletivos de discutir reivindicações com o objetivo de chegar a um consenso, a um ponto de convergência por suas próprias forças e num exercício de transigência recíproco.”*

---

<sup>30</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, págs. 105/106.

<sup>31</sup> *Instituições de Direito do Trabalho*, págs. 1.164/1.165.

Sérgio Pinto Martins<sup>32</sup> é mais conciso, asseverando que *“a negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições.”*

E, por fim, a definição precisa do mestre Amauri Mascaro Nascimento<sup>33</sup>. Negociação coletiva, segundo ele, *“é forma de desenvolvimento do poder normativo dos grupos sociais segundo uma concepção pluralista que não reduz a formação do direito positivo à elaboração estatal. É a negociação destinada à formação consensual de normas e condições de trabalho que serão aplicadas a um grupo de trabalhadores e empregadores.”*

Nota-se, assim, que a doutrina é riquíssima no tocante à definição de negociação coletiva. Invariavelmente, porém, todos adotam a vertente de que se trata de uma forma de auto-composição de conflitos de natureza coletiva, pelas partes interessadas, ou por seus representantes autorizados, regulamentando-os mediante um instrumento jurídico.

---

<sup>32</sup> *Direito do Trabalho*, pág. 720.

### III - NATUREZA JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O Direito Sindical, ou Direito Coletivo do Trabalho, ou, ainda, Direito Social, pretende ser um ramo autônomo do Direito do Trabalho. Muitos autores defendem essa posição, com destaque para José Cláudio Monteiro de Brito Filho e Antônio Álvares da Silva.

O primeiro<sup>34</sup> começa por ensinar que *“uma disciplina é considerada autônoma quando dotada de autonomia em três aspectos: científico, didático e legislativo.”* Dessa forma, sua posição exclui a autonomia jurisdicional. Porém, o mesmo autor reconhece que o Direito Sindical, no Brasil, não detém autonomia legislativa, na medida em que não possui um *“corpo próprio de leis”*, cujas normas estão disciplinadas na Constituição, na legislação consolidada e em outros regimes jurídicos.

Da mesma forma, ainda que defensor da autonomia do Direito Sindical em relação ao Direito do Trabalho, o jovem jurista<sup>35</sup> confessa desconhecer a sua autonomia didática, pois trata-se de uma matéria ministrada *“como parte do Direito do Trabalho.”*

Mas, a autonomia existe, de fato, quando está presente a autonomia científica, que José Cláudio<sup>36</sup> considera ocorrer no caso do Direito Sindical, *“já que tem objeto de estudo próprio, que não se confunde com as demais disciplinas jurídicas, e, mais ainda, não pode ser*

---

<sup>33</sup> *Iniciação ao Direito do Trabalho*, pág. 575.

<sup>34</sup> *Direito Sindical*, pág. 28.

<sup>35</sup> Obra citada, pág. 28.

<sup>36</sup> Obra citada, pág. 28.

*considerado como compartimento de determinada disciplina, no caso o Direito do Trabalho.”*

Já para Antônio Álvares da Silva<sup>37</sup>, autonomia pressupõe regras próprias, situações peculiares, como a greve, os instrumentos normativos (convenção coletiva, acordo coletivo e sentença normativa), o interesse coletivo, as contribuições sindicais, etc. Por estarem presentes esses elementos, entende que o Direito Coletivo do Trabalho é autônomo em relação ao Direito de um modo geral, enquanto ciência.

Alguns autores, como Maurício Godinho Delgado<sup>38</sup>, admitem autonomia relativa, na medida em que, muito embora ter regras próprias, não há como dissociar o Direito Coletivo do Trabalho do Direito Individual, que, juntos, formam o que se chama de Direito do Trabalho.

Para os que propugnam pela teoria negativista, ou seja, que negam a autonomia do Direito Coletivo do Trabalho, como Octávio Bueno Magano<sup>39</sup> e Amauri Mascaro Nascimento<sup>40</sup>, por não ter autonomia doutrinária, principiológica e jurisdicional, trata-se apenas de um ramo do Direito do Trabalho. No entanto, para Mascaro Nascimento, no futuro, poderá se tornar autônomo, como aconteceu com o Direito Previdenciário.

Nota-se, ainda, de imediato, que não há consenso, também, quanto à denominação do que seria um ramo do Direito do Trabalho, ou mesmo, parte deste.

---

<sup>37</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 44.

<sup>38</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 36.

<sup>39</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 9.

<sup>40</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 31.

Entendem ser correta a denominação Direito Coletivo do Trabalho autores como Maurício Godinho Delgado, Antônio Álvares da Silva e Octávio Bueno Magano, justificando que o termo dá uma amplitude maior ao estudo desse ramo do Direito.

Godinho<sup>41</sup> diz que *“trata-se de denominação de caráter objetivista, realçando o conteúdo do segmento jurídico identificado: relação sociojurídicas grupais, coletivas, de labor.”*

Incisiva é a posição de Antônio Álvares da Silva<sup>42</sup>, contrária à denominação de Direito Sindical por não contemplar todos os elementos envolvidos nesse ramo do Direito, dando a impressão de que apenas os sindicatos seriam englobados no estudo em questão. Já a nomenclatura Direito Coletivo do Trabalho, que é adotada no direito internacional, se mostra a mais adequada, na medida em que o trabalhador é visto enquanto categoria, no sentido de coletividade.

É a mesma linha de pensamento de Magano<sup>43</sup>, o qual alerta que *“é preciso registrar que, compreendendo a disciplina em foco, relações em que grupos de trabalhadores, não organizados em sindicatos, podem figurar como sujeitos, conclui-se que a expressão direito sindical não guarda com ela total correspondência.”*

Sem entrar muito nessa polêmica, Alfredo J. Ruprecht<sup>44</sup> também adota a terminologia Direito Coletivo do Trabalho, como a parte do Direito do Trabalho destinada a regulamentar os interesses de uma coletividade inserida em categoria.

---

<sup>41</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 18.

<sup>42</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 41.

<sup>43</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 11.

A defesa da denominação Direito Sindical coube a outros nomes não menos conceituados, como Amauri Mascaro Nascimento, José Cláudio Monteiro de Brito Filho e José Francisco Siqueira Neto. No plano internacional, Gino Giugni também é adepto dessa posição.

Mascaro Nascimento<sup>45</sup>, por entender que, nesse caso, o Direito, enquanto ciência, está voltado para a atuação dos sindicatos, se propondo a fazer um estudo jurídico sobre os mesmos, a denominação a ser utilizada seria Direito Sindical. *“A expressão tem um sentido subjetivo e um sentido objetivo”*, atesta o professor. *“O primeiro designando os direitos dos sindicatos no desempenho das suas atribuições legais”*. E prossegue dizendo que *“o segundo significando um setor do direito do trabalho que tem como objeto o estudo da organização e da ação sindical.”*

A mais veemente e consistente defesa de Direito Sindical, enquanto denominação mais lógica, foi feita por José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>46</sup>. Sua posição guarda total coerência com a autonomia desse que ele considera ser um ramo do Direito, como visto logo acima. Segundo ele, *“não se pode negar que o estudo das relações coletivas de trabalho é, principalmente, o estudo de relações em que o sindicato se faz presente, não obstante as comissões de empresa, formadas por trabalhadores, sindicalizados ou não, terem espaço considerável, em diversos sistemas jurídicos, no que diz respeito às relações coletivas de trabalho”*.

---

<sup>44</sup> *Relações Coletivas de Trabalho*, pág. 39.

<sup>45</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 21.

<sup>46</sup> *Direito Sindical*, págs. 25/26.

Interessante foi a abordagem feita por Siqueira Neto<sup>47</sup>, para quem “o *Direito Sindical* representa um rompimento com os mecanismos de atuação estatal. Esse rompimento, contudo, reveste-se de inegável inovação e superação dos limites próprios da conscientização do trabalhador e da melhoria das condições de trabalho, no sentido de paulatinamente se construir um ambiente tendente a aumentar a satisfação no trabalho.” Nesse sentido, continua o autor, “a expressão *Direito Sindical* melhor completa a amplitude de situações abrangidas pelos fatos jurídicos qualificados pela ação defensiva dos interesses coletivos dos trabalhadores organizados em sindicatos ou não, mas fundamentalmente identificados com a performance classista com que se manifestam, consciente ou inconscientemente.”

Ao que parece, essa polêmica entre a denominação de Direito Coletivo do Trabalho ou Direito Sindical é uma característica da doutrina brasileira. Da mesma forma como o argentino Alfredo J. Ruprecht, utilizando a primeira terminologia, não entrou a fundo nesta questão, o italiano Gino Giugni praticamente a ignora. Sua famosa obra<sup>48</sup>, contudo, não deixa dúvida de que adotou Direito Sindical como a nomenclatura adequada para o estudo das relações coletivas de trabalho.

Há, porém, uma terceira posição, minoritária, mais abrangente, que prega a denominação de Direito Social, conforme lembra Maurício Godinho Delgado<sup>49</sup>. No entanto, a amplitude dessa expressão pode abraçar outros ramos do Direito, além do Direito do Trabalho (individual e coletivo), como o Direito Previdenciário, o Direito Acidentário do Trabalho, o Direito Ambiental e o Direito do Consumidor, todos eles de “*forte conteúdo e impacto comunitários*”. Não é, pois, a denominação mais adequada.

---

<sup>47</sup> *Contrato Coletivo de Trabalho - Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, pág. 70.

<sup>48</sup> *Direito Sindical*.

<sup>49</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, págs. 19/20.

Independente das posições adotadas quanto a autonomia e a denominação, trata-se o Direito Coletivo do Trabalho, ou o Direito Sindical, de um *“complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais”*, no dizer de Maurício Godinho Delgado<sup>50</sup>.

E foi a partir da segunda metade do Século XIX que o Direito Coletivo do Trabalho veio a se desenvolver *“como expressão e regulamentação da autonomia dos grupos profissionais que, na sua dinâmica conflitual, foi se inclinando, paulatinamente, para a forma de produção normativa dirigida para a eliminação das consequências resultantes da diversidade de poder dos protagonistas da vida produtiva.”*<sup>51</sup>

Gino Giugni<sup>52</sup>, com muita propriedade, afirma que *“a característica essencial da organização da vida produtiva na época moderna é a existência, na origem da estrutura social, de permanente conflito de interesses entre trabalhadores e empresários. Estes, dispondo dos meios de produção (e, portanto, do poder de decisão sobre sua organização e utilização), se encontram em posição de superioridade em relação aos trabalhadores subordinados, para conter e contrastar, enfim, a organização sindical que surge.”* Atendendo a essa situação que o Direito Sindical vai se transformar num instrumento adequado para a regulamentação dos conflitos de interesse que, com certeza, haverão de surgir.

---

<sup>50</sup> Obra citada, págs. 20/21.

<sup>51</sup> Gino Giugni, *Direito Sindical*, pág. 15.

<sup>52</sup> Obra citada, págs. 15/16.

E o direito à negociação coletiva foi uma das primeiras garantias a integrar as conquistas liberais do Direito Coletivo do Trabalho. Tal foi possível por constituir um dos aspectos da liberdade sindical.

Historicamente, a negociação coletiva de trabalho teve origem, também, no Século XIX, mas seu surgimento é anterior à organização dos trabalhadores em sindicatos. Na ordem normal dos acontecimentos, seria de se esperar, em primeiro lugar, o nascimento e a organização dos sindicatos, para em seguida, advir o fenômeno da negociação coletiva. Mas, ao contrário, primeiro surgiu a negociação coletiva, em decorrência dos movimentos obreiros, apoiados na greve e em torno dos conflitos, nos quais os trabalhadores fixavam as suas cotas de trabalho, enquanto os empresários se negavam a aceitá-las e a negociá-las<sup>53</sup>.

A organização de trabalhadores, na modalidade de organização sindical, veio depois, passando pela fase da proibição, posteriormente pela fase da tolerância, até chegar à fase do reconhecimento jurídico<sup>54</sup>.

A negociação coletiva surge da necessidade de solucionar os conflitos coletivos de trabalho, dando origem aos acordos de terminação de greve, sem a intervenção do Estado, o que deu espaço à autonomia privada. Registra-se que nessa época (final do século XIX), surgem nos países europeus mais desenvolvidos, como a Grã-Bretanha, a França e a Bélgica, as comissões paritárias, com o objetivo específico de negociar os problemas antes de adotar as medidas de conflitos<sup>55</sup>.

---

<sup>53</sup> Antonio Ojeda Alivés, *Derecho Sindical*, pág. 593.

<sup>54</sup> Obra citada, pág. 593.

<sup>55</sup> Obra citada, pág. 593.

O processo de negociação coletiva, então, assume ritmo e estrutura próprios, impondo o debate sobre a confrontação aberta entre o capital e o trabalho. E, da expansão negociadora, originam os sindicatos e a afirmação dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho, que gravitam em torno da liberdade sindical, conforme será visto mais à frente.

Desse modo, os sindicatos nasceram como forma de reação dos trabalhadores, fundada na solidariedade e na defesa dos seus interesses, contra o modo de produção capitalista<sup>56</sup>. Tiveram origem nas corporações de ofício.

A denominação “sindicato”, portanto, advém de uma forma de organização associativa de trabalhadores. Ou seja, sindicato é próprio da categoria profissional<sup>57</sup>. A legislação brasileira, porém, na contramão da história, permitiu a constituição de entidades sindicais, com o nome de sindicato, representativas da categoria oposta (econômica), representando os empregadores.

A natureza jurídica dos sindicatos já gerou controvérsias no passado. Sob interferência do Estado, com normas reguladoras da sua atuação, muitas delas de ordem pública, os sindicatos eram considerados pessoas jurídicas de direito público. Porém, essa posição restou ultrapassada, sobretudo, após a queda do nazi-fascismo na Europa.

No Brasil atual, a posição majoritária adotada pelos autores é que o sindicato é pessoa jurídica de direito privado, como

---

<sup>56</sup> Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 41.

<sup>57</sup> Invariavelmente, a denominação “sindicato” será utilizada neste estudo como designação de uma entidade associativa de trabalhadores apenas.

uma associação coletiva, na medida em que não há mais intervenção do Estado na sua organização interna (artigo 8º, inciso I, da CF<sup>58</sup>).

Mas, há entendimento de que, mesmo após a nova Ordem Constitucional de 1988, o sindicato seria uma pessoa jurídica de direito público, por exercer atribuições de interesse público. Essa teoria poderia ser considerada até a promulgação da Constituição atual, já que a organização sindical até ali trazia o modelo corporativista autoritário, criado na ditadura Vargas. Mas, mesmo antes da Carta de 1988, esse modelo foi perdendo força, principalmente a partir do “novo sindicalismo” surgido no ABC paulista nos fins da década de 1970 e início da década de 1980.

Maurício Godinho Delgado<sup>59</sup> chega a citar uma concepção mista, em que o sindicato teria uma natureza semipública, com normas públicas e características privadas.

Porém, como bem acentuou José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>60</sup>, *“o fato de o sindicato exercer atribuições de interesse público não o transforma em ente público, considerando que ele as desempenha em nome dos seus objetivos, que derivam de sua condição de representante de um grupo, profissional ou econômico, não em nome do Estado.”*

Não há muita dúvida, portanto, que a natureza jurídica do sindicato é de pessoa jurídica de direito privado. Da mesma forma, o Direito Coletivo do Trabalho, ou o Direito Sindical, também tem

---

<sup>58</sup> “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao poder público a interferência e a intervenção na organização sindical;”

<sup>59</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 86.

<sup>60</sup> *Direito Sindical*, pág. 125.

natureza de direito privado, mais ainda se for considerado como um ramo do Direito do Trabalho, que possui a mesma natureza.

Mas, e a natureza jurídica da negociação coletiva? Muitas questões ligadas à natureza jurídica da negociação coletiva têm provocado um debate que continua em aberto: o direito à negociação coletiva é um direito subjetivo em sentido estrito? É uma liberdade pública decorrente da autonomia privada coletiva e, portanto, um direito contratual, ou é um direito social coletivo do trabalhador de natureza procedimental? Tem natureza de direito substancial ou direito processual ou procedimental? Se processual, o processo é uma técnica ou uma ciência?

A natureza jurídica do processo pode ser considerada, inicialmente, como relação jurídica que une as partes, de um lado, os trabalhadores, representados por suas entidades organizativas ou grupos de trabalhadores, de outro lado, o empregador ou grupos de empresas, ou ainda, representados por suas entidades também organizadas.

O direito à negociação coletiva é pontuado como tendo a natureza jurídica de um direito ao contrato. Esta posição tem o mérito de relacioná-lo com a autonomia privada coletiva, espaço reconhecido e reservado pelo Estado, aos particulares, para auto-regulamentação dos interesses próprios e, assim, alcançarem a justiça material, concreta. Porém, a autonomia da vontade deve ser livre, pois ninguém pode ser obrigado a contratar<sup>61</sup>.

---

<sup>61</sup> Essa discussão esteve presente no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), durante a construção de uma proposta de Reforma Sindical. A autonomia privada coletiva foi garantida no texto final, na medida em que o dever de negociar não significará, necessariamente, no dever de contratar. O artigo 102 do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais ficou assim redigido: “*Os atores coletivos têm o*

Essa liberdade de contratar, ou não, é que vai se contrapor a uma outra posição que relaciona a negociação coletiva a um dever de contratar. Se há dever legal de contratar, então o contrato é coativo. Essa corrente, por certo, nega a existência de um direito à negociação coletiva, pois tal decorre da autonomia privada coletiva, que é sempre voluntária, que supõe livre manifestação de vontade, não se podendo admitir a obrigatoriedade de contratar.

Para uma terceira corrente, a negociação coletiva é vista como uma fase de formação do contrato coletivo (acordo ou convenção coletiva de trabalho). É, assim, uma relação jurídica que coloca o processo negocial dentro de uma única realidade, de uma situação jurídica de fase contratual das tratativas.

Em outra vertente, o direito à negociação coletiva é um direito subjetivo em sentido estrito, que corresponde, em contrapartida, num dever de negociar, de sentar numa mesa de negociação e de deliberar sobre o que foi solicitado pelas partes. Pode-se afirmar, então, que o direito à negociação coletiva é um direito ao processo negocial, independente do resultado que vier a ser obtido.

Assim, a negociação coletiva é associada ao negócio jurídico processual. A presença desse direito, visto como direito ao processo de negociação coletiva, e este como o processo de formação do contrato, e suas relações com o direito privado e com o direito político é enfocado, de forma magistral, por Marie-Laure Morin<sup>62</sup>. Mas a autora é enfática ao dizer que “*negociar não é contratar*”. A negociação pode ou não obter êxito e levar ao negócio jurídico. A autonomia privada coletiva garante

---

*dever de participar da negociação coletiva nos respectivos âmbitos de representação, mas não de celebrar o contrato coletivo.*”

<sup>62</sup> *Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit*, pág. 263 a 331.

isso. Daí a correta posição de que a natureza jurídica da negociação coletiva é processual, baseada no direito ao processo de formação de um possível contrato.

Desse modo, o direito à negociação coletiva pode ser classificado como o direito a um devido processo legal negocial, justo e adequado. O processo negocial coletivo passa a ser considerado como um meio jurídico, unitário e complexo, que deve ser levado em conta e examinado sob um ponto de vista estático e dinâmico, justificando a sua configuração como ato jurídico, revestido da característica de unidade, mas também, de complexidade.

E, ainda, a negociação coletiva enquanto direito pode ser vista, também, como instituição, em que o processo negocial se colocaria como uma técnica. Daí a necessidade de um código de conduta, ou uma norma de procedimento, que deve ser permeada pelos valores da ética e da boa-fé.

O direito à negociação coletiva é expressão do reconhecimento de um poder jurídico. O direito constitucional à negociação coletiva, no direito brasileiro, partindo do direito fundamental aos valores sociais do trabalho e à livre iniciativa (artigo 1º, inciso IV, da CF<sup>63</sup>), leva à autonomia privada, que resultará num processo legislativo privado, em que as partes alcançarão o objetivo final: a composição do conflito coletivo de trabalho no plano extrajudicial para, então, reinar a paz social.

Através do processo de negociação coletiva, o que se deseja é reafirmar o predomínio dos valores que interessam a uma

---

<sup>63</sup> “Artigo 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

comunidade de trabalhadores sobre os que interessam a um indivíduo isolado.

Para encerrar essa parte, faz-se necessário assentar, em linhas gerais, que o direito à negociação coletiva encontra substrato no princípio da igualdade, e, assim, consiste no princípio do devido processo negocial, justo e adequado. A sua natureza jurídica é de um direito subjetivo eminentemente processual ou procedimental, que deságua num dever de negociar, com lealdade e boa-fé. Mas esse dever de negociar não significa dever de contratar, sob pena de macular a liberdade de manifestação dos trabalhadores e empregadores para fixar condições de trabalho.

#### **IV - PRINCÍPIOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Ainda que não constem de forma sistemática no ordenamento jurídico, e mesmo que não sejam elencados uniformemente pela doutrina especializada, os princípios são norteadores intrínsecos do processo negociativo.

Os princípios, quase sempre não regrados, são postulados éticos, ou normas de conduta, que devem ser observados por quem lida com o Direito. No processo de negociação coletiva, as partes imprimem-lhes, a cada exercício, um conteúdo pedagógico que progressivamente os aperfeiçoam<sup>64</sup>.

Mas, observar somente os princípios não basta. Existe um requisito que é de suma importância em uma negociação coletiva. O próprio reconhecimento do sindicato como representante legítimo dos trabalhadores, o que, nota-se, tem se perdido com o atual modelo sindical.

Os sindicatos têm uma destacada importância histórica no mundo do trabalho, na medida em que são a única representação que pode desenvolver atividades e perseguir objetivos que estabeleçam um maior equilíbrio entre os interesses do empregador e dos seus representados. A sua ausência, como entidade de representação dos empregados, certamente proporciona relações de trabalho desiguais, que não garantem, aos mesmos, benefícios mínimos e uma participação mais justa no ganho empresarial.

Os professores Nei Frederico Cano Martins e Marcelo José Ladeira Mauad<sup>65</sup> fizeram um ilustrativo de comparação muito interessante, para demonstrar a importância vital que os princípios representam para o Direito, como base de todo o sistema jurídico: *“São como as margens de um rio. As águas seguem seu curso normal com toda a liberdade, porém adstritas a determinados limites, que asseguram possa a rio chegar ao seu verdadeiro destino. Quanto mais robustos os terrenos que ladeiam as águas, maior a garantia de que o rio estará circunscrito a seus limites. Pois, também os princípios, quanto mais fincados e cristalizados nas*

---

<sup>64</sup> João de Lima Teixeira Filho, *Instituições de Direito do Trabalho*, pág. 1.166.

*relações sociais e jurídicas, maior a segurança quanto à criação e aplicação das normas.”*

Os princípios, segundo José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>66</sup>, “*devem ser entendidos como as bases fundantes de qualquer ciência ou ramo destas*”. E, continua o autor, “*constituem o alicerce que informará todo o desenvolvimento do conteúdo delas (ciências) ou deles (ramos).*”

Dessa forma, é possível estabelecer e observar princípios próprios, necessários para a utilização regular de determinados institutos, como no caso da negociação coletiva.

Mas, antes mesmo de adentrar nesses princípios próprios, especialíssimos para o que se objetiva estudar, necessário mencionar e analisar, ainda que de forma sintética, alguns princípios gerais, que devem ser observados sempre, em se tratando do Direito enquanto ciência, ou ainda, do ramo específico do Direito Coletivo do Trabalho.

Partindo dos princípios fundamentais que a Carta Republicana de 1988 consagrou, dois deles se destacam na base finalística do processo de negociação: a **dignidade da pessoa humana** e os **valores sociais do trabalho e da livre iniciativa** (artigo 1º, incisos III e IV)<sup>67</sup>.

A negociação coletiva não teria sentido se não buscasse valorizar o trabalho humano, criar condições para que sua

---

<sup>65</sup> *Lições de Direito Individual do Trabalho*, pág. 47.

<sup>66</sup> *Direito Sindical*, pág. 181.

<sup>67</sup> “Artigo 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;”

prestação se dê dentro de patamares dignos, observando os valores sociais do trabalho, e, em contrapartida, que o trabalho proporcione a garantia da produção, para que todos ganhem ao final.

A propósito disso, Dinaura Godinho Pimentel Gomes<sup>68</sup>, em primorosa obra abordando o **princípio da dignidade da pessoa humana** no Direito do Trabalho, defende o fortalecimento do verdadeiro movimento sindical brasileiro, para garantir, mediante a negociação coletiva, a concretização da dignidade da pessoa humana, *“por meio da estruturação de uma ordem social voltada ao bem-estar e à justiça social.”*

Há princípios outros, gerais e, alguns até, constitucionais, que serão observados sempre no instituto que ora se analisa. A **boa-fé** é um desses princípios, que parte de uma presunção mais que normal em procedimentos de contratação. Não há que se supor que alguém queira fazer um contrato pensando em prejudicar o lado oposto. Esse princípio, para a finalidade do estudo proposto, é um dos mais importantes, senão o maior deles, e será retomado mais à frente, ainda neste Capítulo, e em tantos outros momentos do trabalho.

A **autonomia da vontade privada**, onde as partes são livres para contratar, é outro princípio presente, não apenas no instituto negociação coletiva, mas também no próprio ramo denominado Direito Coletivo de Trabalho, ou Direito Sindical para os que assim o chamam. A liberdade de contratação somente comporta as limitações próprias do direito e do sistema jurídico.

---

<sup>68</sup> *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica*, pág. 185.

Outro princípio derivado do direito privado, de onde tem origem e natureza jurídica o próprio Direito do Trabalho, é o **cumprimento das obrigações**, ou seja, a força obrigatória dos contratos, os quais são leis entre as partes que contrataram.

A base principiológica não pára por aí, e poder-se-ia elencar, aqui, diversos princípios gerais aplicáveis ao instituto da negociação coletiva. A **isonomia**, a igualdade de tratamento, por exemplo, nunca deve ser esquecida. Afinal, como reza o caput do artigo 5º constitucional, *“todos são iguais perante a lei”*.

Outros princípios especiais do Direito do Trabalho, que são observados em todos os ramos ou divisões, merecem ser lembrados, ainda que a sua aplicação não tenha relação direta com a negociação coletiva. São eles:

- **Aplicação da norma mais favorável ao trabalhador**, por ser a parte hipossuficiente, mais fraca na relação contratual de trabalho, o que o leva a ser protegido pelo Direito do Trabalho que, assim, tenta compensar a superioridade econômica que o empregador possui. Mesmo sendo uma norma hierarquicamente inferior, se for mais favorável ao trabalhador, prevalecerá. Este princípio é encontrado de forma expressa no artigo 619 da CLT<sup>69</sup>.

- **Condição mais favorável ao trabalhador**, aplicada pelos mesmos motivos acima, onde uma situação mais favorável ao trabalhador, não estando normatizada (quando se aplica a situação anteriormente vista), deverá sempre prevalecer.

---

<sup>69</sup> “Artigo 619 – Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito.”

- **Protecionismo**, já que o Direito do Trabalho, além de proteger aquele que trabalha, no caso específico do empregado, possui normas que dão maior proteção a categorias muitas vezes marginalizadas, ou discriminadas. É o caso das normas de proteção do trabalho da mulher (artigos 372 a 401 da CLT) e do menor (artigos 402 a 441 da CLT).

- **“In dúbio pro mísero”**, que vai na mesma linha de proteção do mais fraco. Na dúvida quanto à aplicação do direito, deve-se favorecer o empregado, já que a presunção é que ele tenha a razão.

- **Liberdade de trabalho**, já que a prestação de trabalho no Brasil é livre e ninguém está sujeito ao trabalho escravo.

- **Irrenunciabilidade de direitos**, pois serão nulos quaisquer atos que visem a não aplicar, fraudar ou desvirtuar os princípios e normas do Direito do Trabalho (artigo 9º da CLT<sup>70</sup>).

Retomando o foco principal, tem-se que no sistema constitucional brasileiro o **direito à negociação coletiva** se insere no campo de um princípio maior, que seria o **princípio da liberdade sindical**, a proteção ou tutela sindical.

O **direito à negociação coletiva** nada mais é do que a dimensão substancial da liberdade sindical. Isto porque, o direito abstrato, ou seja, o direito à negociação, e, portanto, a um devido processo legal, precede à relação processual negocial e passa a ser causa realizadora da liberdade sindical substancial.

A liberdade sindical formal nada significa sem a efetiva atuação ou ação sindical, sendo o processo de negociação coletiva o instrumento de efetivação da liberdade sindical substancial. Portanto, a negociação coletiva é a própria proteção, é a garantia de que as condições de trabalho fixadas serão, presumidamente, razoáveis, proporcionais, justas, aptas à promoção da dignidade humana, valor maior sedimentado na Carta Constitucional, como visto acima.

O **direito à negociação coletiva**, assim, enquanto princípio, representa uma das principais garantias da igualdade, como direito fundamental da pessoa humana. Fundamenta o Estado de Direito, densifica a separação de poderes e limita a atuação estatal.

Se o processo negocial é uma garantia, se o devido processo legal negocial coletivo garante a atuação, ou ação, sindical, então é ele uma garantia da liberdade sindical substancial.

E, como instrumento do **princípio da liberdade sindical**, a ele se agrupam todos aqueles outros princípios já mencionados, que gravitam em seu entorno, como o **princípio da isonomia** ou da **igualdade** e da **proteção do trabalhador**.

De igual forma, outros princípios estarão nessa órbita de atuação do processo negociativo, do **direito à negociação coletiva**. Um deles é o **princípio da proteção sindical**, da inafastabilidade da tutela sindical, aí incluso o dever dos sindicatos em estar presentes nas negociações coletivas *“in pejus”*, pois a lei, ou o empregador, não excluirá da apreciação da coletividade dos trabalhadores, assistidos pelas suas organizações sindicais, alteração ou supressão de direitos, e nem permitirá

---

<sup>70</sup> “Artigo 9º - Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir

que os representantes dos trabalhadores no interior da empresa sejam utilizados para enfraquecer a posição das organizações sindicais.

Outro é o **direito de acesso facilitado às informações** necessárias sobre a situação econômica e social da empresa, assim como perante as autoridades públicas acerca a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor da atividade envolvida na negociação, ressalvado, sempre, o necessário sigilo, em contrapartida.

A **seriedade na elaboração da proposta reivindicatória e obrigatoriedade da contraproposta ou resposta** é outro princípio que vai nortear o direito à negociação coletiva, em conjunto com o **princípio da razoabilidade e da proporcionalidade** dessas reivindicações propostas e das respectivas contrapropostas, todas devidamente fundamentadas e motivadas, ainda que haja recusa na negociação em alguns pontos, as quais deverão ser apresentadas em prazo igualmente razoável para que o processo de negociação tenha sucesso.

Devem ser observados, ainda, a **seriedade**, a **lealdade**, a **boa-fé** e a **confiança**, como princípios da negociação coletiva, além da **publicidade dos atos e decisões** de interesse da coletividade dos trabalhadores.

Importante, também, será a observância e o **reconhecimento da representatividade** de quem negocia, seja da representatividade natural do sindicato comprovadamente mais representativo, seja da representatividade adequada, daquele que a possui de forma mais próxima.

O **direito à negociação coletiva** pressupõe, como corolário da sua realização, o **direito de treinamento e de assistência** na formação e orientação dos negociadores, principalmente no caso das organizações sindicais.

Denota-se, portanto, que do **direito à negociação coletiva**, diversos deveres se revelam, como o dever de negociar; o dever de boa-fé; o dever de iniciar o processo negocial com antecedência; o dever de informação; o dever de ofertar proposta séria e fundamentada; o dever de resposta e de contraproposta; e, a vedação de recusa infundada à negociação.

Segundo Hugo Gueiros Bernardes, em brilhante artigo publicado em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekund<sup>71</sup>, “*a negociação coletiva é, antes de tudo, um fato social e economicamente relevante.*”

Disso, ensina o mestre que os princípios que deverão nortear a negociação coletiva terão importância mais no campo ético do que no jurídico. É dela que se resulta uma composição de interesses conflitantes, até então não normatizados.

A negociação coletiva somente terá o seu alcance se os agentes do processo tiverem presente a busca da conciliação, a vontade de transpor o conflito. Deve estar embasada em princípios éticos para o sucesso da transação.

Nesse sentido é que os princípios da negociação coletiva não serão, necessariamente, os mesmos do Direito Coletivo do

Trabalho, como foi visto. Daí a importância, antes mesmo dos princípios específicos da negociação coletiva, de ter em mente muitos daqueles princípios gerais do Direito, independente do ramo, citados e comentados no início deste Capítulo.

E, ao pinçar alguns princípios do ordenamento constitucional de 1988, ninguém melhor do que o próprio Hugo Gueiros Bernardes<sup>72</sup> para situar a matéria. Segundo ele, *“Na ordem política, o Estado brasileiro se declara fundamentado nos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa... Isto mais se reflete na definição dos objetivos fundamentais da República, que inclui uma ‘sociedade livre, justa e solidária’, o ‘desenvolvimento nacional’, a ‘erradicação da pobreza e da marginalização’, a redução das ‘desigualdades sociais e regionais’, o ‘bem-estar de todos’ sem preconceitos nem discriminação.”* (o texto original está destacado).

Mais adiante, o autor enumera o que deve prevalecer na ordem econômica<sup>73</sup>: *“1) a propriedade privada, exigindo que tenha função social; 2) a livre concorrência, com defesa estatal do consumidor e do meio ambiente; 3) a busca do pleno emprego.”*

Já quanto aos princípios da negociação coletiva, tamanha a importância dos mesmos, Hugo Gueiros<sup>74</sup> começa por dizer que poderiam fazer parte do próprio instrumento normativo alcançado, relacionando-os no preâmbulo.

---

<sup>71</sup> “Princípios da Negociação Coletiva”, in *Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, Coordenação de João de Lima Teixeira Filho, pág. 358.

<sup>72</sup> Obra citada, pág. 365.

<sup>73</sup> Obra citada, pág. 366.

<sup>74</sup> Obra citada, págs. 358/359.

Mas esses princípios da negociação coletiva acabam se desdobrando em vários outros. A seguir, pois, passa-se a focar e comentar os que são considerados fundamentais, na visão do mesmo autor, mesmo sabendo que muitos deles se confundem, e ainda que alguns já tenham sido objeto de análise anterior.

#### - **Boa-fé ou Lealdade:**

Com boa dose de certeza, pode-se afirmar que não há como dar certo uma negociação coletiva se um dos lados, ou ambos, não tiverem presentes esse princípio<sup>75</sup>. Tanto a **boa-fé**, quanto a **lealdade**, devem pautar a conduta dos agentes negociadores no decorrer de todo o processo negocial, inclusive na execução do que foi avençado.

Tem que haver lealdade recíproca, por exemplo, no compromisso de negociar, de analisar todos os aspectos das propostas colocadas, de apresentar contrapropostas, de sugerir modificações, supressões, correções, acréscimos, etc. A finalidade é sempre alcançar a convergência possível.

Mas, antes mesmo desse alcance, as partes negociadoras devem estipular sobre a finalidade e os objetivos a serem conseguidos com a negociação coletiva. É claro que não serão os mesmos. O empregador sempre negociará com os olhos voltados para o lucro, para a competitividade no mercado, para a produtividade que leve sua empresa ao crescimento econômico. Ao passo que o empregado também estará mais preocupado com o seu ganho financeiro, com a melhoria da sua condição de trabalho. Isso é normal, é compreensível e é, também, justo.

O professor Otávio Pinto e Silva<sup>76</sup> afirma que “a *credibilidade de um sistema que privilegie a negociação coletiva para a produção de normas jurídicas trabalhistas depende diretamente da presença da boa-fé nos entendimentos mantidos entre os representantes de trabalhadores e empresários.*”

Um desdobramento do princípio sob análise é uma norma técnica chamada de **conglobamento**. Significa que uma parte não pode invocar prejuízo com a estipulação de determinada cláusula, sem antes verificar que no conjunto, ou no resultado final, aquele prejuízo será reparado, ou compensado com outros benefícios. Isso faz com que as partes contratantes vejam o acordo final como um todo.

A **lealdade** e a **boa-fé**, para Sérgio Pinto Martins<sup>77</sup>, devem ser verificadas em qualquer forma de contrato. Não podem ser “*uma mera enunciação programática, mas autêntica obrigação jurídica.*”

Godinho<sup>78</sup> fala em **lealdade e transparência** na negociação coletiva, que procura garantir “*condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos*”. Seriam duas faces no princípio (lealdade e transparência), que significariam “*premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo*”. E vai além, “*o Direito Coletivo objetiva formular normas jurídicas – e não apenas cláusulas contratuais -, razão por que a lealdade e o acesso a informações inscrevem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução.*”

---

<sup>75</sup> O Anteprojeto de lei de Relações Sindicais estipula no caput do seu artigo 99 que “*A conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva.*”

<sup>76</sup> *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*, pág. 174.

<sup>77</sup> *Direito do Trabalho*, pág. 721.

<sup>78</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, págs. 53/54.

Como princípio fundamental da negociação coletiva, a **boa-fé** vem a ser um dos elementos necessários à formação do negócio jurídico. Significa que a negociação deve se operar com as partes atuando pautadas em padrões éticos, com **lealdade**. Não há como pressupor, na finalidade de encontrar soluções para um conflito coletivo de trabalho, de maneira satisfatória e adequada para as partes, uma negociação em que as mesmas, ou apenas uma delas, venha a agir com deliberada má-fé, com o propósito de prejudicar a outra ou de obter vantagens apenas para si, comportando-se fora dos padrões éticos<sup>79</sup>.

Certo é que o **princípio da boa-fé** no processo de contratação coletiva, com certeza, é o mais importante e, como dito acima, deve ser verificado em todas as fases, desde os atos preparatórios até a execução do negócio jurídico alcançado. Aliás, o acordo coletivo e a convenção coletiva são contratos, onde são observados princípios próprios, do Direito Civil, como o de que os pactos devem ser cumpridos (***“pacta sunt servanda”***). O comportamento astucioso, dentro das regras do jogo, faz parte da negociação coletiva, mas a má-fé não encontra respaldo jurídico.

#### **- Procedimento da Negociação:**

A negociação deve estar assentada em regras mínimas, como: compromisso de não haver greve ou locaute durante o processo negocial; de iniciar as conversações em período bem anterior ao da data-base, visando analisar com tempo e tranqüilidade todos os pontos da pauta reivindicatória, assim como para evitar o tumulto dos últimos dias que antecedem à data-base<sup>80</sup>; de haver razoabilidade nas propostas e contrapropostas apresentadas; de analisar e responder cada ponto da pauta

---

<sup>79</sup> José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *Direito Sindical*, pág. 182.

<sup>80</sup> Aqui, claro, considerando a negociação coletiva para o alcance de novas condições salariais e de trabalho nas datas-bases.

de reivindicações; de observar o dever de adequação, ou adequação setorial negociada; de indicar e dar autonomia a quem vai participar do processo de negociação coletiva, evitando atrasos em longas reuniões com quem não tem poderes para decidir; como consequência, de a parte exercer sua influência sobre o liderado, garantindo o respeito aos procedimentos ajustados; a garantia do cumprimento de todos os pontos acertados.

Em comentário ao texto do autor ora escolhido (Hugo Gueiros Bernardes<sup>81</sup>) para enumerar alguns dos princípios da negociação coletiva, José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>82</sup>, sobre o **princípio da razoabilidade** e o da **adequação setorial**, preleciona que “as partes devem negociar dentro de sua realidade, não formulando pleitos que não possam ser implementados, nem, por outro lado, recusando-se a aceitar o que está dentro de suas possibilidades.” E que elas “devem negociar ancoradas no sentimento de que precisam atuar, para alcançar o consenso, imbuídas de boa-vontade, discutindo dentro dos limites e com base nas necessidades de cada uma.”

Também em análise ao **princípio da adequação setorial negociada**, Maurício Godinho Delgado<sup>83</sup> diz que o mesmo “trata das possibilidades e limites jurídicos na negociação coletiva.” O que seria, no seu entender, “os critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (através da consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.”

---

<sup>81</sup> “Princípios da Negociação Coletiva”, in *Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, Coordenação de João de Lima Teixeira Filho, págs. 357 a 370.

<sup>82</sup> *Direito Sindical*, pág. 183.

<sup>83</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 57.

Essa adequação, porém, há de acontecer entre os interesses contrapostos de trabalhadores e empresários, *“para, de um lado, propiciar a obtenção das metas de produtividade nos moldes exigidos pela competitividade, e, de outro, fortalecer a dignidade do trabalhador no próprio local de prestação de serviços.”*<sup>84</sup>

**O respeito à finalidade da negociação coletiva,** como forma de solução de conflitos, portanto, *“como um dever que precisa se cumprido toda vez que se fizer necessário”*, é considerado por José Cláudio<sup>85</sup> como mais um princípio a ser observado.

Vê-se, assim, que os procedimentos acima relacionados constituem uma base principiológica, nem sempre regrada, que vai nortear o processo de negociação coletiva em todas as suas variadas fases.

#### **- Direito e Dever de Informação:**

Este é um princípio que obriga a ambas as partes. Tanto o empregado, quanto o empregador, devem municiar o outro lado na negociação com informações pertinentes ao que será objeto da mesma. A outra parte, porém, tem o dever e o compromisso de não utilizar essas informações em prejuízo de quem as forneceu, como fazer divulgações públicas sobre assuntos sigilosos, se utilizar dos dados fornecidos numa outra negociação, mais ainda, se envolver situações que possam interferir na livre concorrência do mercado.

---

<sup>84</sup> Dinaura Godinho Pimentel Gomes, *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica*, pág. 188.

<sup>85</sup> *Direito Sindical*, pág. 183.

Geralmente, quem mais necessita e se utiliza de informações é o lado profissional, já que, na maioria da vezes, não está totalmente familiarizado com a saúde financeira da empresa, desconhecendo sua situação econômica e comercial, suas estratégias para o mercado.

O direito à informação é necessário, até mesmo, para que o lado profissional na mesa negociadora possa formular adequadamente sua pauta de reivindicações. Para dar início à negociação coletiva, faz-se necessário conhecer as reais condições da empresa e a sua capacidade de assumir determinados compromissos na concessão de benefícios que a categoria ali representada entender possíveis<sup>86</sup>.

Não se justifica o empregador recusar a prestação de informações, sobretudo aquelas absolutamente necessárias ao andamento das negociações, sob o argumento de que as mesmas seriam secretas. É óbvio que nem todas as informações ajudarão no processo negocial. Informações estratégicas da empresa, da fórmula de constituição do seu produto, por exemplo, não podem ser colocadas em risco, sob o argumento de ajudariam no desenvolvimento da negociação.

Se, por um lado, é direito de uma parte (geralmente o lado laboral, como dito) a obtenção de informações para o sucesso da negociação, do outro lado (o empresarial, em geral), é dever a prestação daquelas necessárias para o alcance do objetivo final.

Mascaro Nascimento<sup>87</sup> chega a dizer que “o dever de informação destina-se a fornecer ao sindicato os dados disponíveis, pelo empregador, úteis ou necessários para a avaliação das pretensões, em

---

<sup>86</sup> João de Lima Teixeira Filho, *Instituições de Direito do Trabalho*, págs. 1.168/1.169.

*especial de reajustes salariais ou participação nos lucros ou resultados. Não é bem recebido pelo empregador. A concorrência é o principal motivo que leva a empresa a restringir a transparência dos seus dados.”*

Para João de Lima Teixeira Filho<sup>88</sup>, o princípio da razoabilidade, analisado um pouco antes, é corolário do direito à informação, pois a própria razoabilidade nas reivindicações depende das informações necessárias para a sua formulação. Caso contrário, *“compromete a eficácia do processo negocial o oferecimento de pleitos que não têm a mínima condição de serem atendidos, assim como a apresentação de contraproposta pela empresa muito aquém das suas reais possibilidades de dar a justa recompensa aos trabalhadores na negociação coletiva. Não podem as partes construir um fosso intransponível, fruto de posições extremadas, e querer transformar a negociação coletiva em palco de uma grande encenação.”*

Mas a questão não é tão simples como possa parecer. Dessa forma, cuidados devem ser observados para que o direito de informação seja o mais transparente e adequado, que o sigilo necessário seja resguardado, para que o entendimento direto entre as partes não seja, de alguma maneira, frustrado.

#### **- Greve ou Locaute:**

A paralisação das atividades também deve estar sujeita a princípios de negociação coletiva, como os abaixo citados. E, aqui, a observação vale tanto para o movimento paredista de iniciativa dos trabalhadores, quanto para o caso de locaute, ou de cerramento defensivo,

---

<sup>87</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, págs. 340/341.

<sup>88</sup> *Instituições de Direito do Trabalho*, pág. 1.169.

segundo alguns autores<sup>89</sup>, quando a iniciativa de paralisação é do lado empresarial.

Antes disso, porém, para Hugo Gueiros<sup>90</sup> “o procedimento de negociação deve estar ajustado dentro de regras mínimas, como a de que as partes se obrigam a negociar em clima de paz (dever de paz), abstendo-se de greve ou cerramento durante período determinado, que as partes deveriam ajustar antes de iniciada a negociação.”

Esse **compromisso de paz** precede às situações a seguir explicitadas:

- Conciliação prévia - a negociação coletiva é requisito prévio para o início de movimento grevista e para a instauração de dissídio coletivo, o que significa que a greve somente deve ocorrer se restarem frustradas as tentativas de conciliação, evitando-se a greve surpresa, desleal, sem prévia comunicação (exigência que consta do Parágrafo Único do artigo 3º da Lei nº 7.783/89<sup>91</sup>).

- Proporcional à finalidade - o movimento paredista deve ter a duração exata para atingir o seu objetivo, assim como se utilizar dos meios próprios e legais para tanto, sem a presença de atos arbitrários.

- “*Ultima Ratio*” - princípio da doutrina alemã, significa que a greve deve ser considerada como o último instrumento a ser utilizado, após a tentativa

---

<sup>89</sup> Hugo Gueiros Bernardes utiliza essa expressão no seu artigo “Princípios da Negociação Coletiva”, in *Relações Coletivas de Trabalho – Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, Coordenação de João de Lima Teixeira Filho, pág. 363.

<sup>90</sup> Obra citada, pág. 360.

<sup>91</sup> “Artigo 3º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.

Parágrafo Único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.”

conciliatória, a mediação e, até, a arbitragem (CF, artigo 114, parágrafo 1º<sup>92</sup>).

- Efeito suspensivo da greve - segundo esse entendimento, os contratos de trabalho dos grevistas devem estar suspensos durante o movimento, cujos efeitos devem estar regulados no instrumento normativo que dele resultar (o caput do artigo 7º da Lei nº 7.783/89<sup>93</sup> contempla essa situação).

- Salvaguarda - é um compromisso que as partes devem estipular contra abusos e prejuízos, não só ao patrimônio empresarial, mas aos interesses da sociedade e do poder público.

- Solidariedade e piquete - a greve de solidariedade deve representar um simbolismo e o piquete deve ser pacífico, sem atos de violência, visando apenas o convencimento para a adesão ao movimento.

O dever de estabelecer limites para a utilização do direito de greve tem como finalidade o alcance da paz social. Porém, a observância desse princípio não está adstrita, apenas, ao período anterior e durante o qual a negociação coletiva se processa. O **princípio da paz social** deve prevalecer, inclusive, durante a vigência do contrato que as partes estabeleceram.

Para João de Lima Teixeira Filho<sup>94</sup> o **princípio da paz social** *“consiste na trégua implicitamente assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo que compõe os interesses*

---

<sup>92</sup> “Artigo 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

Parágrafo 1º - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.”

<sup>93</sup> “Artigo 7º - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.”

<sup>94</sup> *Instituições de Direito do Trabalho*, pág. 1.170.

*transacionados na negociação coletiva concluída com sucesso.”* Ou seja, a obrigação de manter a paz persiste enquanto estiver vigente o instrumento normativo, e enquanto o mesmo estiver sendo cumprido pelas partes contratantes.

Porém, a paz social restará comprometida, caso as condições econômicas se alterem e sejam diversas do cenário em que o contrato se estabeleceu. Nessa situação, a reabertura da negociação é recomendável e necessária, visando a readequação do que foi ajustado, para que o equilíbrio e a própria paz social sejam novamente alcançados.

#### **- Responsabilidade das partes:**

Os atos praticados em desacordo com os demais princípios acima vistos, que não observem os ajustes feitos previamente entre as partes, além dos abusos verificados na greve e das normas legais e de direito inobservadas, devem ser punidos de acordo com um ajuste de sanções. De qualquer forma, cada parte poderá vir a responder pelos seus atos.

Por fim, vale ser lembrado um princípio que Godinho<sup>95</sup> destaca: o **princípio da criatividade jurídica** que, segundo o autor, *“traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.”*

---

<sup>95</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 55.

Trata-se, porém, muito mais de uma função jurídica da negociação coletiva (a função de normatização das relações de trabalho), do que propriamente um princípio desse instituto. Portanto, será melhor detalhado no Capítulo que se segue.

## **V - FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A negociação coletiva compreende funções de natureza jurídica e outras, relacionadas a aspectos políticos, econômicos e sociais.

Poder-se-ia apontar como a primeira e mais importante função da contratação a **composição do conflito**. Ora, a finalidade maior da negociação é a busca do acordo, da solução para a demanda coletiva instalada. A negociação existe para esse fim, para esse objetivo.

Para o festejado mestre Amauri Mascaro Nascimento<sup>96</sup>, a contratação coletiva (outro que, invariavelmente, adota esse termo) tem como finalidade *“harmonizar os interesses contrapostos dos trabalhadores e os dos empregadores, evitar a greve e o recurso ao órgão jurisdicional, casos em que não encontrariam solução célere para o impasse”*.

A negociação serve a esses propósitos, de solucionar o conflito, antes que atos maiores de pressão, como o movimento de parede, ocorram, trazendo prejuízos principalmente para o lado empresarial. Ou, ainda, de evitar que a solução seja dada por um terceiro, seja através da mediação, da arbitragem ou do próprio Judiciário Trabalhista, no exercício do seu poder normativo nos dissídios coletivos de natureza econômica.

Alfredo J. Ruprecht<sup>97</sup> chega a dizer que *“seu objetivo é fazer que as partes, de comum acordo, tomem as decisões que solucionem algum problema ou estabeleçam condições de trabalho como*

---

<sup>96</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 346.

<sup>97</sup> *Relações Coletivas de Trabalho*, pág. 263.

salários, jornada de trabalho, dispensas, etc.” Veja-se, pois, a sua importância como forma de solução de conflitos coletivos.

Como bem disse Dinaura Godinho Pimentel Gomes<sup>98</sup>, “*é por meio da negociação coletiva - em um sistema de efetivo equilíbrio de forças, participação e responsabilidade das partes - que os interesses em conflito podem ser temporariamente resolvidos, além de favorecer a ação autônoma de dar vida a um corpo de regras*”.

Nesse sentido, a negociação coletiva serve à **busca do equilíbrio e da paz social**, outra função relevante que será abordada um pouco mais à frente, ante os interesses antagônicos verificados entre o capital e o trabalho, mediante um instrumento normativo<sup>99</sup>.

Dessa primeira função decorre uma segunda: a **parceria**, em que o processo de negociação visaria a adequação da realidade econômica do momento, buscando a sobrevivência das empresas e, conseqüentemente, dos postos de trabalho para os trabalhadores.

Essa função ganha importância vital, sobretudo, nos casos de negociação coletiva nos locais de trabalho, objeto principal do presente estudo, na medida em que a parceria interessa diretamente às partes contratantes. Às empresas, já que procura adequar a melhor solução dos conflitos aos seus interesses produtivos e objetivos mercadológicos e de competitividade. E aos trabalhadores, que terão na negociação localizada uma forma de garantir seus benefícios e, principalmente, seus empregos.

---

<sup>98</sup> *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica*, pág. 183.

<sup>99</sup> Sérgio Pinto Martins, *Direito do Trabalho*, pág. 728.

Um conflito coletivo que poderia levar a conseqüências indesejáveis, mediante a negociação coletiva direta, pode ser fator de uma nova convivência harmônica entre as partes, na busca de objetivos múltiplos, alguns deles comuns. Trata-se de uma função em que Ruprecht<sup>100</sup> considera de importância capital para a solução dos conflitos, pois *“o contato constante das partes em luta e o equilíbrio de forças fazem muitas vezes uma controvérsia perder sua agressividade e se chegar a uma solução; transforma a relação de força em relação de cooperação.”*

Outra função relevante do processo de contratação coletiva é a **normatização das relações de trabalho**, com aplicação direta nos contratos individuais de trabalho. A partir do momento em que as partes se auto-compõem, elas criam normas, que serão aplicadas nos pactos laborais em vigor, ou que vierem a ser firmados a partir dali.

Essa função decorre diretamente do que se conhece como autonomia privada coletiva, que permite aos agentes negociadores ter o que se pode chamar de “poder normativo privado”.

Porém, como bem disse o “Relatório Supiot”<sup>101</sup>, *“esta função regulamentar não deve ser confundida com a função, hoje bem conhecida, de participação na elaboração da lei.”*

A possibilidade de criação de uma ordem jurídica coletiva trabalhista, tendo, portanto, essa função, por meio de instrumentos normativos, terá a importância de gerar mais uma fonte formal de direito (os próprios instrumentos normativos), e poderá criar condições de limitação ao poder do capital, será fator de igualdade entre as partes, de gerar distribuição de riquezas e de contribuir para o progresso social.

---

<sup>100</sup> *Relações Coletivas de Trabalho*, pág. 264.

Com fundamento em Kelsen<sup>102</sup>, pode-se afirmar que as normas jurídicas são classificadas em normas genéricas e normas individualizadas. Conforme afirma o grande filósofo do direito *“uma ordem jurídica é um sistema de normas gerais e individuais que estão ligadas entre si pelo fato de a criação de toda e qualquer norma que pertence a este sistema ser determinada por uma outra norma do sistema e, em última linha, pela sua norma fundamental.”*

A relevância dessa função é tamanha que, em alguns países, a autonomia privada coletiva, ou seja, o poder de criar normas mediante o processo de negociação, é reconhecida constitucionalmente. Em outros países, a lei e a negociação coletiva são modos complementares de proteção dos trabalhadores. Nos países anglo-saxões, a negociação coletiva é não só a principal, senão a única forma de regulamentação das relações de trabalho, logo a função da negociação coletiva é mais importante do que a própria intervenção da lei.

Ao Estado, portanto, cumpre o papel de *“estimular a liberdade negocial das partes, ao invés de estabelecer, por lei, mais e mais, direitos aos trabalhadores.”*<sup>103</sup>

Também na Espanha “pós-franquista”<sup>104</sup>, Flávio Antonello Benites Filho<sup>105</sup> dá conta que, após a implantação de um sistema democrático do organização sindical, *“o Direito do Trabalho espanhol é hoje*

---

<sup>101</sup> Alain Supiot, *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, pág. 155.

<sup>102</sup> *Teoria Pura do Direito*, pág. 260.

<sup>103</sup> Dinaura Godinho Pimentel Gomes, *Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica*, pág. 187.

<sup>104</sup> O sistema corporativista de organização sindical imposto pelo general Francisco Franco, na Espanha, vigorou de 1938 até sua morte, em 1975.

<sup>105</sup> *Direito Sindical Espanhol – A Transição do Franquismo à Democracia*, pág. 120.

*muito mais um produto da negociação coletiva, do que um conjunto de normas decorrentes da lei estatal”.*

Várias são as fontes de direito, que se revelam de acordo com as condições e pressupostos que devem ser satisfeitos em termos processuais. Destarte, as fontes de direito, para que sejam válidas, e as normas através delas emanadas, devem obedecer o seu devido processo, que cabe a cada disciplina jurídica determinar, em consonância com as suas peculiaridades.

O processo negocial coletivo, sem dúvida, é instrumento de criação de normas jurídicas trabalhistas. A dinâmica do direito engendra uma construção gradualista e hierárquica do ordenamento jurídico, um sistema de delegação do poder criador de normas jurídicas.

Dentre as fontes de direito, ou poderes normativos, as suas formas de classificação são em quatro esferas delineadas: *poder legislativo legal; poder jurisdicional; poder consuetudinário; **poder negocial***. Todos esses poderes são dotados de poder de decisão e de força jurídica<sup>106</sup>.

Enquanto o poder legislativo legal advém das leis emanadas dos Poderes Executivo e Legislativo, o poder jurisdicional é fruto das decisões proferidas pelo Judiciário e o poder consuetudinário dos costumes da sociedade.

Já o **poder negocial** é aquele ligado à vontade humana de criar vínculos obrigacionais. E, como se sabe, o contrato é a lei entre as partes. O exercício desse poder normativo negocial exige todo um

---

<sup>106</sup> Miguel Reale, *Fontes e Modelos do Direito: para um novo paradigma hermenêutico*, págs. 18/19.

processo mediante o qual se elaboram e se positivam as regras estabelecidas pelos contratantes. A autonomia privada, na realidade, é a autonomia da vontade privada, como sendo o poder de auto-regulamentação dos interesses próprios e diretos, instrumentalizado na realização de um negócio jurídico<sup>107</sup>.

No dizer de Gino Giugni<sup>108</sup>, a contratação coletiva é um processo de *“complexa atividade normativa que as partes realizam, seguindo modelos explicitamente estabelecidos, ou também, práticas consolidadas pelo tempo, que e demarcam duradouras determinações de comportamento. Tal atividade não se esgota somente na formulação de documentos contratuais, mas abarca porção bem mais ampla de relações.”*

A negociação coletiva, como sistema de produção normativa, requer o reconhecimento, não apenas, da autonomia privada coletiva, ou seja, a atribuição do poder de auto-regulamentação dos interesses próprios a determinados sujeitos. Requer a definição dos próprios sujeitos, como será visto em capítulo próprio. Requer a verificação da maneira como um contrato coletivo sucede a outro, a relação da negociação coletiva com as outras fontes de produção normativa, a harmonia na convivência entre contrato coletivo e lei, além da especificação dessa normatividade. Requer, mais, a eficácia da norma coletiva no tempo e o âmbito dessa estrutura normativa. Alguns desses aspectos serão retomados adiante.

Na ordem jurídica brasileira, cuja legislação determina os efeitos *erga omnes* da contratação coletiva, uma peculiaridade da função normativa da negociação coletiva de trabalho, no âmbito da empresa, por exemplo, é que a relação de trabalho pode ser regulamentada

---

<sup>107</sup> Miguel Reale, obra citada, pág. 19.

não só pela lei, mas também pela convenção coletiva de trabalho, ou pelos acordos coletivos negociados diretamente.

Da mesma forma, e como consequência da normatização, a negociação coletiva tem por função **criar obrigações e direitos recíprocos**. Nesse caso, os reflexos do que for acordado não atingem os contratos individuais de trabalho, como no caso visto acima. Significa dizer que os sujeitos da negociação firmam compromissos entre eles, que os obriguem diretamente, sem que isso interfira nos beneficiários dos acordos<sup>109</sup>.

Os direitos e obrigações contratuais são oriundos das chamadas cláusulas obrigacionais, as quais Magano<sup>110</sup> dividiu em típicas e atípicas. As primeiras são relacionadas aos deveres de paz e de influência, enquanto as segundas disciplinam as formas de solucionar as controvérsias oriundas da aplicação das próprias normas coletivas, administrando-as para que atinjam o principal objetivo proposto.

Deriva dessa função, outra de igual importância: **a busca do equilíbrio e o estabelecimento da paz social**. O conflito coletivo não interessa a ninguém. Nem às partes diretamente envolvidas, nem à sociedade.

Como já ressaltado neste estudo, os interesses a serem defendidos por meio da negociação não são, obviamente, os mesmos. Ao empregador compete utilizar a negociação coletiva como instrumento de adequação dos seus processos produtivos, de melhor forma de inserção no mercado competitivo, etc. E aos trabalhadores a negociação

---

<sup>108</sup> *Direito Sindical*, pág. 131.

<sup>109</sup> Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 346.

<sup>110</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, pág. 146.

servirá como meio de defesa dos direitos e garantias sociais, de conquista de benefícios, enfim, de melhoria da sua condição de trabalho e de vida. Essa dicotomia é normal.

Todavia, não há como negar que a luta do capital com o trabalho é, basicamente, desigual. O lado que detém a força econômica leva vantagem sobre o que representa a força do trabalho. O equilíbrio dessa relação depende, e muito, do processo de negociação coletiva. É ele que vai permitir a redução do distanciamento entre as forças contrapostas. A negociação coletiva vai funcionar como um limite ao poder do capital. E, como corolário dessa busca do equilíbrio, o dever de informação pelo lado empresarial vai ser fator determinante para o entendimento necessário e adequado, conforme já realçado no capítulo que tratou dos princípios.

Da mesma forma, a sociedade espera que a relação conflituosa entre o capital e o trabalho seja constantemente diminuída, a patamares em que se possa estabelecer um mínimo de paz social. Vê-se, assim, que essa função extrapola o campo de atuação das partes contratantes.

E, no caso ora visto, trata-se de uma função não diretamente ligada àquelas de natureza jurídica, conforme foi ressaltado no início deste tópico. A busca do equilíbrio está relacionada a uma função **econômica** da negociação, que ultrapassa os limites jurídicos da sua finalidade, na medida em que uma melhor distribuição de renda num cenário de economia crescente, ou uma redução de benefícios e encargos nos momentos de retração e de crise econômica, poderão estar presentes, ou mesmo ligadas diretamente aos objetivos da contratação.

Já o estabelecimento da paz social relaciona a negociação coletiva com uma função de ordem **política e social**. E, aqui, vale lembrar novamente, não está a dizer que a negociação tem função de interesse partidário. O enfoque é outro.

A negociação coletiva busca dar tranqüilidade para a sociedade como um todo, busca dar equilíbrio a ela, na medida em que o conflito pode extrapolar os limites dos interesses privados, invadindo a seara dos interesses públicos. E é nesse sentido que a negociação tem por fim a responsabilidade **política**.

Ou seja, não há como negar que a negociação coletiva tem a função **social** de trazer a harmonia na relação de trabalho, a normalidade, a convivência em paz. Trata-se, como visto, de uma função que extrapola os limites privados, atingindo a sociedade como um todo.

O professor Amauri<sup>111</sup> menciona, ainda, uma outra função, que seria a **preservação do equilíbrio dos custos sociais**, em que a contratação proporcionaria ao empregador a previsão do custeio com os benefícios trabalhistas conferidos, evitando que a situação financeira da empresa saia do seu controle.

O “Relatório Supiot”<sup>112</sup> elenca, ainda, algumas novas funções da negociação coletiva. A primeira delas seria a função de **melhoramento das condições dos trabalhadores**. Isso pressupõe que os instrumentos normativos podem e devem trazer disposições melhores e mais favoráveis aos trabalhadores do que a própria legislação vigente. Dessa função se extrai um princípio fundamental do Direito do Trabalho, segundo o qual, no caso de conflito de normas, deve-se aplicar aquela que

---

<sup>111</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 348.

for mais benéfica ao trabalhador, observando-se, nesse caso, a teoria do conglobamento, como visto no capítulo anterior.

Essa função permite o resgate de princípios fundamentais como o direito de cidadania do trabalhador, a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, pilares da ordem constitucional brasileira de 1988 (artigo 1º<sup>113</sup>).

Outra nova função, e decorrente da primeira, seria a **flexibilização**, que permite, por meio da negociação coletiva, a adaptação dessa melhoria das condições de trabalho às necessidades empresariais de competitividade, de adequação dos seus processos produtivos. Vê-se novamente presente a busca do **equilíbrio**.

Essa função vai permitir a aplicação dos instrumentos normativos, muitas vezes, em detrimento das normas legais regulamentadoras das condições de trabalho.

Supiot<sup>114</sup> destaca, ainda, a função de **instrumento de gestão da empresa**, sendo a negociação coletiva uma forma importante de organização do trabalho, colaborando nas mudanças necessárias e adequadas. Aqui, o importante não é a verificação das condições de trabalho, mas sim a sua organização. “O *objecto da*

---

<sup>112</sup> *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, págs. 150 a 155.

<sup>113</sup> “Artigo 1º - A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado democrático de direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania;

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.”

<sup>114</sup> *Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa*, pág. 154.

*negociação desloca-se, assim, do trabalhador para o trabalho*”, como atesta o “Relatório”.

Como o próprio nome indica, essa função negocial vai atingir o mais básico nível de contratação coletiva<sup>115</sup>. Vai servir diretamente à empresa, fazendo com que seja resgatada a democracia no local de trabalho. Trata-se de uma função que está diretamente relacionada com o principal enfoque deste estudo, que, segundo os novos paradigmas do direito moderno, poderá representar uma de suas mais importantes funções.

Afigura-se como um instrumento de oposição ao poder de decisão unilateral do empregador, já que um dos fatores mais relevantes da negociação coletiva reside na idéia de partilha de decisão, de “democracia industrial”.

Poder-se-ia apontar, também, a **realização do princípio da igualdade** como outra função da negociação coletiva. Igualdade do trabalhador perante o empregador no ato de contratar, já que ambos comparecem no processo de negociação das condições de trabalho em pé de igualdade. É uma forma de restabelecer a igualdade rompida no contrato individual.

Ou, ainda, igualdade de direitos em relação aos outros trabalhadores da mesma categoria ou profissão, que decorre da solidariedade de interesses. Essa igualdade no plano vertical e horizontal é um particular fundamento da negociação coletiva.

---

<sup>115</sup> Os vários níveis de negociação coletiva serão vistos no Capítulo VIII.

## **VI - NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SUA NORMATIZAÇÃO**

**1- Segundo a Organização Internacional do Trabalho**

**2- Segundo a Constituição Federal**

**3- Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho e a  
Legislação Complementar**

**4- Segundo a Proposta de Reforma Sindical**

Conforme analisado no Capítulo III, referente à natureza jurídica, a negociação coletiva de trabalho tem natureza de processo. Partindo da autonomia privada, as partes envolvidas no processo negocial determinarão os procedimentos que serão verificados durante as tratativas. Isso resultará num processo legislativo privado, visando a composição do conflito coletivo de trabalho no plano extrajudicial.

Ou seja, o direito à negociação coletiva tem amparo no princípio do devido processo negocial, e a sua natureza jurídica é de um direito subjetivo processual ou procedimental.

Dessa forma, muitas das regras da negociação coletiva são elaboradas pelos próprios atores da contratação, de comum acordo, que poderão estipular as condições em que ela se dará, levando em conta todas as suas fases, desde os atos preparatórios, passando pelas reuniões em conjunto ou em separado, pelo conteúdo do que vai ser tratado, até chegar ao resultado final do processo.

J. J. Gomes Canotilho<sup>116</sup> sugere que as normas constitucionais e infra-constitucionais, ante o exercício da autonomia privada coletiva, devem apenas integrar um sistema unitário de regras e princípios.

Não obstante isso, a negociação coletiva tem normas de ordem pública, com as quais as partes deverão conviver e respeitar.

Algumas premissas regulamentadas vêm do direito internacional, sobretudo das Convenções e Recomendações da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Algumas delas foram ratificadas pelo Brasil, nos termos do artigo 84, inciso VIII<sup>117</sup> e do artigo 49, inciso I<sup>118</sup>, ambos da Constituição Federal, passando a incorporar o seu ordenamento jurídico.

---

<sup>116</sup> *Direito Constitucional*, pág. 232.

<sup>117</sup> “Artigo 84 - Compete privativamente ao Presidente da República:

VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional;”

<sup>118</sup> “Artigo 49 - É da competência exclusiva do Congresso Nacional:

I - resolver definitivamente sobre tratados, acordo ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional;”

As principais Convenções da OIT que tratam do tema, ainda que não diretamente, são: a Convenção nº 87 (sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical), a Convenção nº 98 (sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva), a Convenção nº 135 (sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa) e a Convenção nº 154 (sobre a promoção da negociação coletiva).

Ainda que representem apenas uma sugestão de normas a serem adotadas pela legislação interna dos países que as adotam, as Recomendações da OIT também têm importância vital para a regulamentação de direitos. No tocante à negociação coletiva, as principais são: a Recomendação nº 91 (sobre contratos coletivos), a Recomendação nº 143 (sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa) e a Recomendação nº 163 (sobre a promoção da negociação coletiva).

A Carta Constitucional de 1988 tratou da matéria sindical, e aí incluída a negociação coletiva, nos seus artigos 8º a 11. Mas, as principais normas que envolvem o processo de negociação coletiva estão na CLT e em legislações esparsas, como a Lei de Greve (Lei nº 7.783/89) e a Lei da PLR (Lei nº 10.101/2000), por exemplo.

Mas, a legislação infraconstitucional brasileira se preocupou mais com a normatização dos negócios jurídicos produzidos no processo de contratação, como já foi dito neste estudo. Os acordos e convenções coletivas possuem regras rígidas, algumas nem sempre respeitadas, como se verá no decorrer de todo o trabalho. A fase de negociação coletiva propriamente dita fica restrita a algumas poucas normas e seus procedimentos, volta-se a afirmar, competem às partes envolvidas.

O Fórum Nacional do Trabalho (FNT), composto de forma tripartite e que produziu uma proposta global, lógica e sistêmica de uma nova legislação de relações de trabalho no Brasil, tentou solucionar algumas lacunas. Neste contexto, foi inserido um novo patamar de contratação coletiva de trabalho. Ainda que o resultado final tenha originado, por enquanto, apenas um Projeto de Emenda Constitucional já apresentado (PEC nº 369/05) e um Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, que poderá ser modificado, conforme o que for votado e aprovado no PEC nº 369, o que não dá segurança quanto às modificações propostas, não há como fechar os olhos para o que foi discutido naquele Fórum, acerca da negociação coletiva.

Portanto, a seguir passa-se a analisar a normatização da negociação coletiva, sob essas quatro vertentes: OIT, CF, CLT e legislação complementar e proposta de Reforma Sindical.

## **1- Segundo a Organização Internacional do Trabalho**

A liberdade sindical está inserida no rol dos direitos humanos, destacados na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948. A Organização das Nações Unidas (ONU) não a esqueceu enquanto meio de se alcançar a dignidade da pessoa humana.

Diz o texto do artigo 23 da sua famosa Carta:

*“1) Todo o homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o*

*desemprego.*

*II) Todo o homem, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho.*

*III) Todo o homem que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como a sua família, uma existência compatível com a dignidade humana, e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social.*

*IV) Todo o homem tem direito a organizar sindicatos e a neles ingressar para proteção de seus interesses.”*

E a liberdade sindical pressupõe não apenas a livre organização dos sindicatos, mas embute outros direitos correlatos, dentre os quais o direito à negociação coletiva de trabalho. Liberdade sindical não significa somente o direito de organização, mas também de ação sindical<sup>119</sup>.

A Organização Internacional do Trabalho é anterior à própria criação da ONU. A base do seu surgimento ocorreu na Conferência de Paz de 1919, quando foi aprovado o Tratado de Versalhes, que trazia no preâmbulo de sua Parte XIII, o seguinte:

*“a sociedade das Nações tem por objetivo estabelecer a paz universal, que não pode ser fundada senão sobre a base da justiça social”;*

---

<sup>119</sup> Gino Giugni, *Direito Sindical*, págs. 46 a 58.

*“existem condições de trabalho que implicam para um grande número de pessoas em injustiça, miséria e privações”;*

*“a não-adoção por uma nação qualquer de um regime de trabalho realmente humanitário é um obstáculo aos esforços dos demais, desejosos de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios países”.*<sup>120</sup>

Na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Montreal, no Canadá, em 1946, foi aprovada a Constituição da OIT, tendo como anexo a Declaração de Filadélfia, esta aprovada na sua 26ª Conferência, naquela cidade norte-americana, no ano de 1944. E, no ítem III do Anexo (Declaração Referente aos Fins e Objetivos da Organização Internacional do Trabalho), é estipulado que:

*“A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:*

*e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica.”*<sup>121</sup>

Trata-se, portanto, de um dos propósitos da OIT assegurar que as legislações dos países garantam o direito à negociação

---

<sup>120</sup> Arnaldo Sussekind, *Convenções da OIT*, pág. 17.

coletiva, buscando, com ela, a melhoria das condições de trabalho e de produção, com políticas sociais e econômicas adequadas e justas. E a OIT tem procurado cumprir essa missão com as suas Convenções e Recomendações.

Conforme lição do mestre Sussekind<sup>122</sup>, as Convenções ratificadas são fontes formais de direito, pois constituem a regulamentação internacional do trabalho, da seguridade social e de demais questões conexas. Já as Recomendações, assim como as Convenções ainda não ratificadas, representam fontes materiais de direito, e se destinam a sugerir normas que poderão ser adotadas.

Considerada a principal Convenção da OIT, a de nº 87<sup>123</sup> trata da liberdade sindical e da proteção ao direito de sindicalização. O Brasil jamais a ratificou. E nem poderia. Apesar de ter consagrado no caput do seu artigo 8º constitucional que “*é livre a associação profissional ou sindical*”, pressupondo a consagração da liberdade sindical, a mesma não é de todo plena, pois, na seqüência, estipulou “*observado o seguinte*”.

E, nos incisos daquele dispositivo máximo, limitou a liberdade sindical com a manutenção do monopólio de representação em cada base sindical (inciso II<sup>124</sup>), criou mais uma contribuição, além daquela compulsória do artigo 579 da CLT<sup>125</sup> (inciso IV<sup>126</sup>), além de permitir a

---

<sup>121</sup> Arnaldo Sussekind, obra citada, págs. 51 a 72.

<sup>122</sup> Obra citada, pág. 28.

<sup>123</sup> Aprovada na 31ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (São Francisco - 1948), com entrada em vigor no plano internacional em 04.07.50. Foi ratificada por 108 dos 164 membros da OIT, segundo informações de Sússekind, obra citada, pág. 467.

<sup>124</sup> “II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;”

<sup>125</sup> “Artigo 579 - A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do artigo 591.”

manutenção do atual sistema de enquadramento sindical (artigos 570 a 577 da CLT) e o poder normativo da Justiça do Trabalho (artigo 114, parágrafos 2º e 3º, da CF<sup>127</sup>), ainda que este tenha sofrido limitações recentes, como se verá mais adiante.

Tudo isso impede que a liberdade sindical se estabeleça no modelo brasileiro, não permitindo, assim, a ratificação da Convenção em estudo. Ou seja, a liberdade adotada pelo Brasil é relativa, apenas quanto à organização interna dos entes sindicais, face a não possibilidade de interferência ou intervenção (inciso I do artigo 8º da Magna Carta<sup>128</sup>). No plano externo, a atuação dos sindicatos ainda sofre limitações.

A liberdade de negociar não está expressa na Convenção nº 87, mas implicitamente ela está presente, pois a liberdade sindical pressupõe a prática de todos os atos sindicais, dentre os quais, o de negociação coletiva. Porém, ainda que o Brasil não a tenha ratificado, não há limitação, no caso em estudo, ao direito à negociação coletiva por aqui.

Diferente é o caso da Convenção nº 98 da OIT<sup>129</sup>, que trata diretamente do direito de sindicalização e de negociação coletiva. Seu artigo 4º, textualmente, diz: *“Deverão ser tomadas, se necessário for,*

<sup>126</sup> “IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;”

<sup>127</sup> “Artigo 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

Parágrafo 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

Parágrafo 3º - Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar dissídio coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.”

<sup>128</sup> “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para fundação de sindicato, salvo o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;”

<sup>129</sup> Sua aprovação no plano internacional e no Brasil, incluindo sua ratificação, promulgação e vigência, foram analisadas no Capítulo II deste trabalho.

*medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organização de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.”*

Nota-se que o estímulo à negociação coletiva levou em consideração a autonomia privada coletiva, deixando claro que a mesma deve se dar de forma voluntária entre as partes.

Interessante ressaltar, ainda, que essa Convenção já estipulou as empresas, ou suas organizações, como agentes da negociação, mas não contemplou a possibilidade de negociação coletiva por parte dos trabalhadores, diretamente, através de sua representação local, enquanto sujeitos do processo, pois previu apenas a participação de suas organizações.

Essa lacuna começou a ser resolvida com a Convenção nº 135<sup>130</sup>, que tratou da proteção dos representantes dos trabalhadores, garantindo sua participação nas atividades sindicais, aí incluída a negociação coletiva, conforme está disciplinado em seu artigo 1º: *“Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento<sup>131</sup>, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de*

---

<sup>130</sup> Aprovada na 56ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1971), com entrada em vigor no plano internacional em 30.06.73. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 86, de 14.12.89, ratificada em 18.05.90, e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 131, de 22.05.91, com vigência nacional a partir de 18.05.91, segundo informações de Arnaldo Süssekind, obra citada, pág. 329.

<sup>131</sup> Süssekind alerta que o termo está traduzido de forma inadequada, devendo ser interpretado como “despedida” (obra citada, pág. 330).

*acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.”*

Se, num primeiro momento, não ficou claro se esta representação interna de trabalhadores seria necessariamente sindical, os artigos 3º e 5º da mesma Convenção dissiparam todas as dúvidas, reconhecendo, também, a representação inorgânica, desvinculada dos entes sindicais. Diz o texto do artigo 5º: *“Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.”*

A negociação coletiva foi, enfim, garantida em todos os âmbitos e níveis de organização, inclusive na representação interna de trabalhadores, vinculada ou não a um sindicato, com a Convenção nº 154 da OIT<sup>132</sup>, que tratou, exclusivamente, do fomento à negociação coletiva.

O seu artigo 3º deixar claro essa possibilidade, quando diz que:

*“1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderão*

*determinar até que ponto a expressão 'negociação coletiva' pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção, às negociações com tais representantes.*

*2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão 'negociação coletiva' incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas."*

A legislação brasileira não prevê a existência de representação interna para todas as empresas, salvo naquelas com mais duzentos empregados, segundo o artigo 11 da Lei Maior<sup>133 134 135</sup>. Porém, a prática nacional (e o termo é utilizado no dispositivo acima transcrito) tem reconhecido a atuação de comissões de fábrica, comissões de empresa, comitês de trabalhadores, ou qualquer outra forma de denominação que se dê aos representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, vinculados ou não aos sindicatos das categorias ali representadas.

---

<sup>132</sup> Sua aprovação no plano internacional e no Brasil, incluindo sua ratificação, promulgação e vigência, foram analisadas no Capítulo II deste trabalho.

<sup>133</sup> "Artigo 11 - 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."

<sup>134</sup> O Projeto de Emenda Constitucional da Reforma Sindical (PEC nº 369/2005), altera essa redação para: "É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei".

<sup>135</sup> O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, pretendendo regulamentar essa nova redação do artigo 11 da CF, disciplina a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no seu Título III, nos artigos 59 a 92.

Como um dos países que ratificou a Convenção nº 154, o ordenamento jurídico brasileiro reconhece, assim, a representação interna dos trabalhadores e, mais ainda, permite que a negociação coletiva se processe com ela, na ocorrência de determinadas circunstâncias, como a ausência de organização sindical representativa, ou a recusa desta em negociar.

Tal possibilidade leva à interpretação, inevitável, de que a obrigatoriedade de que trata o inciso VI do artigo 8º constitucional<sup>136</sup> não pode ser interpretada enquanto um absoluto monopólio negocial, mas sim enquanto dever de negociar.

O que importa, também, é a representatividade de quem negocia e o alcance do objetivo final da negociação: solução de conflitos coletivos. Ou seja, se quem está a negociar foi autorizado para tal, em assembléia, ou outra forma de escolha, dos trabalhadores que serão, ao final, beneficiados pela contratação, se os termos de acordo foram tratados, e se a forma não trouxe prejuízos ao processo negocial e aos diretamente interessados, não há como invocar a nulidade da negociação coletiva que não passou pelo organismo sindical, por um dos motivos acima mencionados. Não há confronto entre a regra constitucional acima mencionada e a previsão advinda com a Convenção em estudo. Caso contrário, o Brasil estaria impedido de ratificá-la.

O enfoque maior nessa parte se justifica, na medida em que o ponto central do estudo ora proposto é, justamente, a análise da possibilidade da negociação coletiva no local de trabalho, partindo da experiência vivida junto aos metalúrgicos do ABC paulista.

---

<sup>136</sup> “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

Mas, diversas outras questões, igualmente importantes, são tratadas na Convenção nº 154. A sua definição (artigo 2º) já foi vista em capítulo próprio. Algumas medidas de estímulo à negociação coletiva são indicadas no seu artigo 5º, ítem 2, tais como: medidas para possibilitar a negociação coletiva em todos os ramos de atividade (letra “a”); que englobem, de forma progressiva, diversas matérias no processo negocial (letra “b”); que estimulem normas procedimentais acordadas entre as partes da negociação (letra “c”); que não haja fatores impeditivos ao processo negocial, caso não existam normas a respeito, ou essas forem inadequadas (letra “d”); e, que outros meios de solução de conflitos possam contribuir e estimular o processo de negociação coletiva (letra “e”).

Assim como a Convenção nº 154 tratou do fomento à negociação coletiva, a Recomendação nº 163 da OIT sugere a sua promoção em todos os níveis, a qual será melhor detalhada no tópico que tratará especificamente sobre esse assunto (níveis de contratação).

Os contratos coletivos, enquanto negócios jurídicos resultantes da contratação coletiva, mereceram atenção da Recomendação nº 91 da OIT, que os definiu, em seu Ítem II.2.1, conforme foi transcrito no Capítulo II deste estudo.

E, pela definição que foi dada ao contrato coletivo, há um reconhecimento do direito internacional quanto à possibilidade de as representações internas de trabalhadores firmarem contratos coletivos diretamente com os seus empregadores, na ausência de organizações sindicais que os representem.

---

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

Esta Recomendação, ainda, orienta no sentido do estabelecimento de procedimentos e sistemas de negociações coletivas (Ítem I), mediante acordo entre as partes contratantes ou pela via legislativa, trata dos efeitos (Ítem III) e da extensão (Ítem IV) dos contratos coletivos, estabelece formas de solução de conflitos interpretativos (Ítem V) e do controle de aplicação dos contratos (Ítem VI).

Vale comentar, quanto aos efeitos, que os contratos de trabalho não podem dispor de forma contrária aos contratos coletivos, quando em prejuízo aos trabalhadores (Ítem III.3.2). Mas, se os contratos individuais de trabalho trouxerem normais mais favoráveis aos trabalhadores, não deverão ser considerados em contrariedade aos contratos coletivos (Ítem III.3.3).

Outra questão que chama atenção é quanto ao alcance dos contratos coletivos, que deverão ser aplicados a todos os trabalhadores da categoria ali envolvida, ou aos da empresa contratante, salvo se houver expressa ressalva em contrário (Ítem III.4).

A derradeira Recomendação (nº 143<sup>137</sup>) a ser analisada aborda sobre os representantes dos trabalhadores, estipulando formas de proteção aos mesmos, disciplinando a atuação e a finalidade dessas representações, sejam elas vinculadas ou não às organizações sindicais profissionais. Indica medidas que devem ser adotadas, visando não impedir que os representantes cumpram o seu papel, na defesa dos interesses dos seus representados, considerando aí a sua participação no processo de negociação coletiva. Essa Recomendação será melhor estudada no Capítulo IX.

---

<sup>137</sup> A Recomendação nº 143 é de 1971.

## 2- Segundo a Constituição Federal

Já se percebeu que, especificamente sobre a negociação coletiva, a Constituição da República pouco, ou quase nada, trata. Apenas disciplina situações periféricas que, no entanto, serão importantes para regulamentar e estimular o processo negocial.

O artigo 8º da Lei Maior já foi, e ainda será, exaustivamente analisado neste modesto estudo. Viu-se que a liberdade sindical foi valorizada, todavia, apenas para a organização interna dos sindicatos. As limitações à sua plenitude ainda são muitas, algumas delas previstas no próprio dispositivo em apreço.

De maneira direta ao objetivo da análise da normatização da negociação coletiva de trabalho, importante é ressaltar, novamente, o que realmente quis dizer o legislador constitucional, quando sacramentou que *“é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”* (inciso VI).

Conforme já salientado no tópico anterior, pelos fundamentos jurídicos lá delineados, tem-se que a norma em questão disciplinou mais um dever que os sindicatos devem observar, sem que esse implique em monopólio, ou exclusividade única, deles. Mas, registre-se, a matéria não é tranqüila. Ao contrário, a polêmica sempre existiu, e ela será discutida no Capítulo VIII, quando da análise dos sujeitos, dentro da estrutura da negociação.

Seguindo em frente, tem-se que o artigo 10 da Constituição<sup>138</sup> assegura a participação dos empregadores e trabalhadores, através de representantes, nos fóruns públicos de discussão e deliberação sobre temas de interesse deles próprios. É o que ocorre nos Conselhos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) e do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), por exemplo.

Ainda que não sejam reconhecidas como entidades com personalidade sindical, são as centrais sindicais que têm representado a categoria profissional nessas ocasiões, enquanto os empregadores são representados por suas respectivas confederações.

Trata-se de um espaço de discussão, onde questões ligadas aos interesses do capital e do trabalho podem ser decididas de forma tripartite, em conjunto com o Estado. Porém, na prática, não tem ocorrido, efetivamente, negociação coletiva nesses fóruns, o que, se houvesse, representaria o nível mais elevado de negociação, conforme se verá em capítulo próprio, mais à frente.

O derradeiro dispositivo constitucional que, ainda que de forma indireta, está ligado à negociação coletiva, é o artigo 11<sup>139</sup>, que prevê a representação interna de trabalhadores nas empresas com mais de duzentos empregados, o qual, também, foi comentado no tópico imediatamente anterior. Esses representantes são comumente chamados de delegados sindicais.

Ao permitir a representação interna dos trabalhadores, juntamente com as medidas de proteção que a Convenção nº

---

<sup>138</sup> “Artigo 10 - É assegurada a participação dos trabalhadores e empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses profissionais ou previdenciários sejam objeto de discussão e deliberação.”

135 da OIT indica, a negociação coletiva no próprio local de trabalho estará sendo estimulada e prestigiada, o que vai facilitar a resolução, adequada e necessária, de inúmeros conflitos localizados.

### **3- Segundo a Consolidação das Leis do Trabalho e a Legislação Complementar**

Conforme já foi ressaltado no Capítulo II, a legislação consolidada brasileira preferiu não regulamentar todas as variadas fases do processo de negociação coletiva, deixando que as partes cuidassem disso diretamente entre elas, com base na autonomia privada coletiva. Mas, quanto aos instrumentos normativos produzidos ao final da contratação, ao contrário, trouxe regras exageradamente rígidas.

A polêmica sobre a obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva, já debatida acima, retorna, com a alínea “b” do artigo 513 da CLT<sup>140</sup>, o qual disciplina as prerrogativas sindicais. O dispositivo em apreço está em consonância com a regra constitucional do inciso VI do artigo 8º<sup>141</sup>, porém, não traz, expressamente, a exclusão da representação interna de trabalhadores do processo de contratação coletiva.

Vê-se que, novamente, o legislador consolidado faz menção a “contrato coletivo do trabalho”, enquanto gênero, em detrimento de “convenção coletiva de trabalho”, ou ainda, “acordo coletivo de

---

<sup>139</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>140</sup> “Artigo 513 – São prerrogativas dos sindicatos:  
b) celebrar contratos coletivos de trabalho;”

<sup>141</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

trabalho”. Tratam-se, no entanto, de instrumentos coletivos que normatizam condições de trabalho, com reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI)<sup>142</sup>, e serão detalhadamente analisados no Capítulo VIII, que discorrerá sobre a estrutura da negociação coletiva.

Em reforço a essa prerrogativa sindical, a CLT já disciplinava como dever dos sindicatos a solução de conflitos do trabalho (artigo 514, alínea “c”<sup>143</sup>), pressupondo, ainda que de forma indireta, sua participação em processos de negociação.

Mas, vale lembrar novamente, a legislação celetiza se preocupou em regulamentar a fase final da contratação coletiva, trazendo disciplinas inflexíveis aos instrumentos coletivos, o que fez no seu Título VI (Das Convenções Coletivas de Trabalho), nos artigos 611 a 625<sup>144</sup>.

Na legislação complementar, quatro leis merecem destaque: a Lei nº 7.783/89 (Lei de Greve), a Lei nº 8.880/94 (Lei da URV), a Lei nº 10.192/2001 (medidas complementares ao “Plano Real”) e a Lei nº 10.101/2000 (Lei da PLR).

A negociação coletiva de trabalho é prevista como uma etapa que antecede o movimento de greve, pois o caput do artigo 3º da Lei nº 7.783/89<sup>145</sup> prevê a utilização da cessação coletiva do trabalho após frustração da negociação, ou no caso de impossibilidade do recurso da arbitragem.

---

<sup>142</sup> “Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;”

<sup>143</sup> “Artigo 514 - São deveres dos sindicatos:

c) promover a conciliação nos dissídios de trabalho;”

<sup>144</sup> Os principais artigos serão analisados no Capítulo VIII (Estrutura da Negociação Coletiva), Ítem 4 (Procedimentos), Sub-ítem 4.3 (Resultado Positivo da Negociação).

Se a negociação for possível durante a greve, e se dela resultar um acordo ou uma convenção coletiva, conforme o caso, as relações obrigacionais no período da paralisação deverão ser estipuladas pelas partes, conforme a determinação do caput do artigo 7º<sup>146</sup> da Lei em estudo.

A Lei de Greve prevê, também, uma comissão de negociação, além do sindicato representativo, ou na falta deste, para acordar com o empregador, ou com o sindicato que o represente, sobre as atividades que deverão ser mantidas no momento da greve, evitando prejuízos irreparáveis e manutenção de máquinas e equipamentos necessários para a retomada do trabalho (art. 9º, caput<sup>147</sup>).

A tentativa de frustrar a negociação coletiva, por intermédio de greve realizada pela iniciativa patronal (locaute), não conta com o amparo da Lei (artigo 17, caput<sup>148</sup>).

Os dispositivos aqui lembrados, assim como outros relevantes desta Lei de Greve, serão novamente analisados quando da abordagem dos resultados negativos do processo negocial.

---

<sup>145</sup> “Artigo 3º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva de trabalho.”

<sup>146</sup> “Artigo 7º - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.”

<sup>147</sup> “Artigo 9º - Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.”

<sup>148</sup> “Artigo 17 - Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (locaute).”

As leis que tratavam de política salarial no Brasil sempre traziam normas regulamentadoras da negociação coletiva, quase sempre, limitando-a, impedindo o reajustamento salarial que pudesse implicar em alta de índices inflacionários. Porém, desde a implantação do “Plano Real” o país vive um momento de estabilização econômica.

O “Plano Real” teve início com a Lei nº 8.880/94, que instituiu a Unidade Real de Valor (URV), embrião da nova moeda, a qual trouxe alguns regramentos que não foram revogados pela Lei nº 9.069/95, esta sim, que validou todas as medidas provisórias que vinham sustentando o “Plano Real”.

A política salarial até ali era ditada por regras legais, impondo índices que deveriam ser observados por todas as categorias quando do reajuste dos salários. A livre negociação foi sacramentada desde então. E o artigo 26 da Lei nº 8.880/94<sup>149</sup>, que a estimula, está em vigor até hoje.

O dispositivo em questão faz menção à ultratividade dos instrumentos normativos, todavia, o parágrafo 1º do artigo 1º da Lei nº 8.542/92 foi revogado pela Lei nº 10.192/2001, que trouxe alguns complementos e ajustes ao “Plano Real”.

E esta última Lei também continuou estimulando a livre negociação entre as partes, para o reajustamento de salários, por ocasião das respectivas datas-base (artigo 10<sup>150</sup>). E, no caso de

---

<sup>149</sup> “Artigo 26 - Após a conversão dos salários para URV de conformidade com os artigos 19 e 27 desta Lei, continuam asseguradas a livre negociação e a negociação coletiva dos salários, observado o disposto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 1º da Lei nº 8.542, de 1992.”

<sup>150</sup> “Artigo 10 - Os salários e as demais condições referentes ao trabalho continuam a ser fixados e revistos, na respectiva data-base anual, por intermédio da livre negociação coletiva.”

impossibilidade do acordo, indicou como caminhos a mediação e o poder normativo da Justiça do Trabalho, através do dissídio coletivo (artigo 11<sup>151</sup>).

Esta Lei, em seu artigo 13<sup>152</sup>, tomou o cuidado de não permitir que o reajuste dos salários ficasse atrelado, automaticamente, aos índices de preços, seja mediante negociação coletiva (acordo ou convenção coletiva), seja por determinação judicial (sentença normativa).

E, resguardando a regra acima, ainda trouxe a possibilidade de aplicação de efeito suspensivo aos recursos interpostos, no caso de dissídios coletivos econômicos, pelo presidente do Tribunal Superior do Trabalho (TST), conforme o seu artigo 14<sup>153</sup>, o que foi inúmeras vezes utilizado desde então.

A derradeira legislação esparsa que normatiza o processo de negociação coletiva já foi objeto de análise e será, em diversos outros momentos, apreciada neste trabalho, por prever a negociação diretamente no local de trabalho.

---

<sup>151</sup> “Artigo 11 - Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

Parágrafo 1º - O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o parágrafo 5º deste artigo.

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

Parágrafo 3º - O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

Parágrafo 4º - Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

Parágrafo 5º - O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.”

<sup>152</sup> “Artigo 13 - No acordo ou convenção e no dissídio, coletivos, é vedada a estipulação ou fixação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática vinculada a índice de preços.”

<sup>153</sup> “Artigo 14 - O recurso interposto de decisão normativa da Justiça do Trabalho terá efeito suspensivo, na medida e extensão conferidas em despacho do Presidente do Tribunal Superior do Trabalho.”

Como já mencionado, a Lei da PLR (Lei nº 10.101/2000) prevê duas formas de composição da participação nos lucros e resultados: através de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que, necessariamente, levará à participação direta dos sindicatos profissionais; e por meio de comissão de trabalhadores, acompanhada de um representante sindical. É o que determina a redação do seu artigo 2º<sup>154</sup>.

Se essa participação do sindicato na negociação levada à termo pela representação local representa ou não o seu monopólio no processo de contratação, conforme debate que já foi feito, é o grande dilema.

O caput do dispositivo em questão já estimula a negociação direta da empresa com os seus trabalhadores. O inciso I começa por dizer que a negociação se dará com a comissão escolhida pelos trabalhadores. O representante indicado pelo sindicato não necessariamente será membro deste. E, se a intenção do legislador fosse a de sacramentar prerrogativa sindical única, não haveria necessidade deste inciso I, bastando afirmar que procedimento escolhido seria através de acordo ou convenção coletiva, conforme o caso, onde o sindicato profissional, obrigatoriamente, estará presente.

Ou seja, há um dilema sobre essa questão. Como ressaltado anteriormente, ao que parece, o legislador da PLR pretendeu incentivar a negociação direta entre a empresa e seus empregados, estes representados pela representação interna. Porém, se esta não for a melhor interpretação, pode-se afirmar que o dispositivo em apreço possui palavras

---

<sup>154</sup> “Artigo 2º - A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

I - comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria;

inúteis (o que a lei não deve conter, segundo máxima do Direito), ou está fadado a uma inconstitucionalidade latente.

Por fim, importante ressaltar que, no caso de impasse na negociação, os caminhos indicados pelo artigo 4º<sup>155</sup> da Lei são a mediação e a arbitragem de ofertas finais.

#### **4- Segundo a Proposta de Reforma Sindical**

Se for aprovada a proposta global de reforma sindical, a negociação coletiva ganhará um impulso jamais visto no Brasil. O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais dedicou o seu Título IV – Do Diálogo Social, da Negociação Coletiva e do Contrato Coletivo de Trabalho - ao tema, regulamentando todas as fases da negociação nos artigos 93 a 105.

E começa por obrigar o Estado a estimular o diálogo social, as negociações tripartites nos colegiados de seus órgãos públicos, o que facilitará o processo de concertação social, quando necessário, levando a negociação coletiva ao seu nível mais elevado, com a

---

II - convenção ou acordo coletivo.”

<sup>155</sup> “Artigo 4º - Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução de litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

Parágrafo 1º - Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

Parágrafo 2º - O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

Parágrafo 3º - Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

Parágrafo 4º - O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.”

participação das centrais sindicais, pelo lado dos trabalhadores, e as confederações econômicas, pelo lado dos empregadores (artigo 93<sup>156</sup>).

Por que não foram contempladas as confederações de trabalhadores, que estão no mesmo nível que as suas correspondentes pelo lado patronal, sendo que essas estarão presentes no processo de diálogo social? É que o novo modelo proposto no Anteprojeto em questão reconhece as centrais enquanto entidades com personalidade sindical, conforme os artigos 14<sup>157</sup> e 15<sup>158</sup> deixam claro. E as centrais estariam num nível hierarquicamente superior ao das confederações, pois estariam representando trabalhadores de diversos setores produtivos, ou de variados ramos econômicos.

Nota-se, ainda, que a prerrogativa da negociação coletiva, que o legislador constituinte quis atribuir aos sindicatos, será ampliada a todas as entidades com personalidade sindical. Para tanto, a redação do inciso VI do artigo 8º da Constituição, com o Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, ficará assim: *“é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva”*.

Se ainda havia alguma dúvida de que a negociação coletiva poderá ocorrer nos mais variados âmbitos de representação e em todos os níveis de organização sindical, os artigos 97 e 98 do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais acabaram por dissipá-la.

---

<sup>156</sup> “Artigo 93 - O Estado promoverá o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação proporcional das centrais sindicais e das confederações de empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.

Parágrafo Único - O diálogo social e as negociações tripartites serão conduzidos pelas centrais sindicais e pelas entidades sindicais de empregadores conforme a natureza dos interesses envolvidos.”

<sup>157</sup> “Artigo 14 - As entidades sindicais de trabalhadores poderão se organizar na forma de central sindical, confederação, federação e sindicato, em âmbito de atuação nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal.”

Nem mesmo a negociação coletiva em nível de empresa foi esquecida, já que o artigo 88 a prevê, inclusive, com a participação da representação interna dos trabalhadores<sup>159</sup>.

E, se houver mais de uma entidade sindical no mesmo âmbito de representação, aquela que tomar a iniciativa da negociação coletiva, deverá dar ciência às demais e permitir que todas elas participem do processo negocial (artigo 101 do Anteprojeto<sup>160</sup>). Para tanto, formarão uma comissão negociadora, proporcional à representatividade de cada entidade, definirão, de comum acordo, o número de negociadores, a pauta de reivindicações e a forma de consulta aos representados. O acordo final poderá se dar com todas as entidades, com algumas delas, ou com uma apenas, e será aplicado aos representados no âmbito em que negociação se deu.

A participação na negociação coletiva é um dever, mas a celebração do contrato coletivo não é uma obrigação<sup>161</sup>, segundo o

---

<sup>158</sup> “Artigo 15 - A central sindical será constituída em âmbito nacional, a partir de sindicatos pertencentes a qualquer setor econômico ou ramo de atividade, sendo-lhe permitida a criação de confederações, federações e sindicatos como parte de sua estrutura organizativa.”

<sup>159</sup> Os artigos 88, 97 e 98 do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais serão transcritos e analisados no Capítulo VIII (Estrutura da Negociação Coletiva), quando serão estudados todos os níveis de negociação coletiva.

<sup>160</sup> “Artigo 101 - Quando existir mais de uma entidade com personalidade sindical no mesmo âmbito de representação, quem tomar a iniciativa da negociação deverá notificar todas as demais para que possam participar do procedimento.

Parágrafo 1º - A negociação será conduzida por comissão formada na proporção da representatividade das entidades sindicais.

Parágrafo 2º - Os atores coletivos estabelecerão, de comum acordo, o limite numérico para composição das respectivas bancadas.

Parágrafo 3º - As entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores definirão, de comum acordo, a pauta de negociação e os procedimentos de consulta aos representados.

Parágrafo 4º - O contrato coletivo poderá ser celebrado por qualquer entidade sindical que participar da negociação, e que cumpra os procedimentos de consulta aos representados, e terá por abrangência todos os representados na empresa, ramo de atividade ou setor econômico.”

<sup>161</sup> Este ponto foi muito polemizado nas discussões havidas no Fórum Nacional do Trabalho (FNT). A bancada empresarial queria vincular o dever de negociar ao estabelecimento de um contrato coletivo, ao passo que a bancada dos trabalhadores não queria ficar refém da necessidade de firmar um mau acordo. Prevaleceu essa última posição em nome da autonomia privada coletiva, que é voluntária.

que ficou estipulado no artigo 102<sup>162</sup> do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Todavia, em caso de recusa à negociação coletiva, o artigo 103<sup>163</sup> prevê a transferência da titularidade da negociação para outra organização sindical do mesmo ramo ou setor. Mas, a recusa reiterada à negociação coletiva poderá ser punida com a perda da personalidade sindical, já que fica configurada uma prática anti-sindical.

As condições para o início do processo de negociação coletiva, como a necessidade de pauta específica e de assembleia para autorizar a contratação, estão disciplinadas no artigo 100<sup>164</sup> do Anteprojeto ora analisado. Porém, muitas são as críticas direcionadas ao parágrafo 3º deste pretense dispositivo, o qual, ao prever que o contrato coletivo de nível superior poderá estipular algumas cláusulas que não caberão modificação em nível inferior, acabou por engessar o processo de negociação coletiva, que deveria ser dinâmico, além de centralizar poderes demasiados nas entidades sindicais de cúpula (centrais e confederações, principalmente).

---

<sup>162</sup> “Artigo 102 - Os atores coletivos têm o dever de participar da negociação coletiva nos respectivos âmbitos de representação, mas não de celebrar o contrato coletivo.”

<sup>163</sup> “Artigo 103 - Havendo recusa, devidamente comprovada, à negociação por parte das entidades representativas, será conferida a outra entidade sindical do mesmo ramo de atividade ou setor econômico a titularidade da negociação coletiva.

Parágrafo 1º - A recusa reiterada à negociação caracteriza conduta anti-sindical e sujeita as entidades sindicais de trabalhadores ou de empregadores à perda da personalidade sindical.

Parágrafo 2º - A recusa em celebrar o contrato coletivo não caracteriza recusa à negociação coletiva.”

<sup>164</sup> “Artigo 100 - As entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores apenas poderão propor a negociação coletiva com pauta específica e celebrar contratos coletivos por deliberação de assembleia geral dos sindicatos especialmente convocada para esses fins, conforme o disposto nos respectivos estatutos.

Parágrafo 1º - A assembleia será precedida de ampla e efetiva divulgação, com antecedência razoável.

Parágrafo 2º - Havendo negociação de nível superior ao âmbito de atuação dos sindicatos, a participação da assembleia será definida no estatuto da entidade de atuação mais abrangente.

Parágrafo 3º - O contrato coletivo de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores.

Parágrafo 4º - O sindicato ficará vinculado ao contrato coletivo de nível superior se não requerer sua exclusão até o momento da celebração.”

As formalidades do contrato coletivo, incluindo o seu prazo de vigência, que será de três anos, caso as partes não tenham acordado outro período e sua ultratividade por noventa dias, após o término da sua vigência, estão previstas nos artigos 104<sup>165</sup> e 105<sup>166</sup> da proposta de Reforma Sindical.

O estabelecimento de uma nova era de contratação fez com que até mesmo o setor público fosse contemplado. O PEC nº 369/2005 abre essa possibilidade, quando altera a redação do inciso VII do artigo 37 da CF, prevendo que *“a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e limites definidos em lei específica”*.

---

<sup>165</sup> “Artigo 104 - Os contratos coletivos observarão a forma escrita e deverão conter as condições ajustadas e ementa, com indicação dos sujeitos, do nível e do âmbito de representação dos atores coletivos.

Parágrafo 1º - No prazo de 8 (oito) dias da data de celebração, os atores coletivos promoverão o depósito de uma via do contrato coletivo no órgão competente do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 2º - O Ministério do Trabalho e Emprego deverá providenciar ampla e periódica divulgação das ementas dos contratos coletivos registrados.”

<sup>166</sup> “Artigo 105 - A vigência dos contratos coletivos será de 3 (três) anos, salvo acordo em sentido contrário.

Parágrafo 1º - Os contratos coletivos poderão estabelecer regras para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência.

Parágrafo 2º - Os efeitos do contrato coletivo subsistirão durante os 90 (noventa) dias subseqüentes ao término da vigência, após os quais as partes, de comum acordo, poderão ajustar nova prorrogação.

Parágrafo 3º - Em caso de impasse, os atores coletivos, desde que de comum acordo e mediante autorização das respectivas assembleias, poderão requerer à Justiça do Trabalho ou a órgão arbitral a solução do conflito de interesses na forma prevista no Capítulo V do Título VII desta Lei.”

Outras questões importantes foram transformadas em regras. As Convenções nº 98 e 154 da OIT, já analisadas neste estudo, foram invocadas no artigo 94<sup>167</sup>, e a preocupação de que a negociação coletiva possa atingir um contingente cada vez maior de trabalhadores e empregadores foi transformada em responsabilidade do Estado, no artigo 95<sup>168</sup> do Anteprojeto em comento.

O artigo 97 vai tratar das definições de atores coletivos, que serão *“as entidades sindicais, os empregadores e as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho”* (inciso I); de negociação coletiva, como sendo *“o procedimento adotado pelos atores coletivos visando à celebração de contrato coletivo ou à resolução de conflitos coletivos de trabalho”* (inciso II); de contrato coletivo, que é *“o negócio jurídico por meio do qual se estabelecem condições de trabalho e relações obrigacionais entre os atores coletivos”* (inciso III); e, delimita o *“nível de negociação e de contrato, a empresa ou grupo de empresas, o ramo de atividade e o setor econômico”* (inciso IV).

Analisado no Capítulo IV deste trabalho, o princípio da boa-fé no processo de contratação coletiva foi regulamentado e tipificado no artigo 99<sup>169</sup> do Anteprojeto de Lei da Reforma Sindical,

---

<sup>167</sup> “Artigo 94 - A negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho obedecerão ao disposto neste Título e, no que for cabível, às normas das Convenções nº 98 e nº 154 da Organização Internacional do Trabalho - OIT.”

<sup>168</sup> “Artigo 95 - O Estado deverá incentivar a negociação coletiva para que os contratos coletivos tenham aplicação ao maior número possível de trabalhadores e de empregadores.”

<sup>169</sup> “Artigo 99 - A conduta de boa-fé constitui princípio da negociação coletiva.

Parágrafo 1º - Para fins desta Lei, considera-se boa-fé o dever de:

I - participar da negociação coletiva quando regularmente requerida, salvo justificativa razoável;  
II - formular e responder a propostas e contrapropostas que visem a promover o diálogo entre os atores coletivos;  
III - prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário à negociação;  
IV - preservar o sigilo das informações recebidas com esse caráter;  
V - obter autorização da assembléia para propor negociação coletiva, celebrar contrato coletivo de trabalho e provocar a atuação da Justiça do Trabalho, de árbitro ou de órgão arbitral para a solução do conflito coletivo de interesses.

considerando-o como um dever das partes e configurando a sua violação como uma prática anti-sindical (artigo 175, inciso X<sup>170</sup> e artigo 177, inciso III<sup>171</sup>).

Também o direito à informação foi previsto, ainda que no caso específico da representação interna de trabalhadores, visando permitir que as suas atribuições, dentre as quais a negociação coletiva, sejam cumpridas da melhor forma possível (artigos 85<sup>172</sup> e 86<sup>173</sup>).

Uma ressalva, contudo, há que ser feita quanto a tudo que foi regulamentado no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), e especificamente no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais. Como este depende diretamente do Projeto de Emenda Constitucional já enviado ao Congresso Nacional (PEC nº 369/2005), em havendo alterações neste, aquele também sofrerá modificações e adequações, antes de ser enviado como um projeto de lei.

---

Parágrafo 2º - A violação ao dever de boa-fé equipara-se à conduta anti-sindical.”

<sup>170</sup> “Artigo 175 - Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:

X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.”

<sup>171</sup> “Artigo 177 - As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:

III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;”

<sup>172</sup> “Artigo 85 - A representação dos trabalhadores terá acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.”

<sup>173</sup> “Artigo 86 - O representante deverá preservar o sigilo das informações que forem recebidas com a expressa advertência do caráter confidencial, o qual será observado mesmo após o final do mandato.”

## **VII - CLASSIFICAÇÃO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

**1- Segundo a Organização Sindical**

**2- Segundo a Posição do Estado**

**3- Segundos os Sujeitos**

**4- Segundo o Conteúdo**

A contratação coletiva pode ser classificada de diversas maneiras, levando-se em conta a **organização sindical** ou a **posição do Estado**, de acordo com os modelos definidos por Amauri

Mascaro Nascimento<sup>174</sup>. Ou, ainda, sob o ponto de vista dos **sujeitos** ou de acordo com o enfoque do seu **conteúdo**.

## 1- Segundo a Organização Sindical

É de conhecimento que a **organização sindical** pode levar ao sistema de unicidade, adotado pela Constituição Federal brasileira (artigo 8º, inciso II<sup>175</sup>), ou de pluralidade, que reflete um ambiente de verdadeira liberdade sindical.

Considerado um dos principais entraves para a plena liberdade sindical no modelo brasileiro, o princípio da unicidade não permite a constituição de mais de uma entidade sindical numa mesma base territorial, compreendendo, esta, como a área mínima de um município, de acordo com o dispositivo constitucional logo acima citado. Porém, não se deve confundir unicidade com unidade sindical. Enquanto esta é buscada de forma espontânea pelos trabalhadores<sup>176</sup>, segundo seus interesses afins, aquela é imposta por lei.

A pluralidade, ao contrário, pressupõe a possibilidade de mais de uma entidade sindical representativa da mesma categoria. Trata-se de um sistema que permite a adoção da liberdade sindical como princípio. Porém, não necessariamente a liberdade sindical significará a adoção da pluralidade na constituição de sindicatos. Como se disse acima, a unidade de representação poderá ser buscada pelos

---

<sup>174</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, págs. 320 a 322.

<sup>175</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

representados, e não por imposição legal, ainda que num ambiente de pluralidade. Ou seja, a pluralidade é consequência da adoção da liberdade sindical.

Nesse sentido, a concepção que se tem de pluralidade sindical é a possibilidade de existência e atuação de várias entidades sindicais, em qualquer grau, independentes umas das outras, numa mesma esfera de atuação, considerando a base territorial e os grupos sociais representados, de acordo com critérios por eles mesmos definidos.

Os críticos desse sistema sustentam que a pluralidade leva à pulverização sindical, possibilitando o enfraquecimento dos sindicatos, já que a fragmentação das categoria ali representadas seria a tônica, motivada por fatores diversos, como ideológicos, políticos, econômicos ou regionais.

É o que sustenta, por exemplo, José Carlos Arouca<sup>177</sup>, para quem *“a pluralidade, como exacerbação do individualismo, da liberdade e da democracia, quase sempre é um mal, necessário, pois fácil é perceber que desagrega os trabalhadores, enfraquecendo-os e por consequência lógica, inviabilizando sua ascensão como classe.”*

Todavia, não é isso o que tem sido verificado na prática. Tome-se como exemplo maior o Brasil, que adotou o sistema de unicidade forçada, no entanto, viu a fragmentação chegar a níveis

---

<sup>176</sup> O termo “sindicato”, aqui, é emprego levando-se em conta a forma de organização profissional, dos trabalhadores, pelos motivos declinados no Capítulo III (Natureza Jurídica da Negociação Coletiva) deste estudo.

<sup>177</sup> *Repensando o Sindicato*, pág. 106.

incontroláveis<sup>178</sup>, desde que o controle estatal não mais foi possível (CF, artigo 8º, inciso I<sup>179</sup>).

O contrário do cenário acima descrito também é verdadeiro. Países como a Espanha e a Itália, que adotam a liberdade de criação de sindicatos, o que possibilita o sistema de pluralidade, têm convivido com a unidade sindical por vontade dos trabalhadores ali representados<sup>180</sup>.

Ocorre que num ambiente de pluralismo sindical, a possibilidade dos componentes de uma determinada categoria se unirem em torno do sindicato mais forte e representativo, excluindo da estrutura organizativa aqueles mais fracos, formando, até mesmo, um sindicato único, é muito mais possível de acontecer. Ou seja, é a unidade sindical por vontade dos representados, e não por força de lei, como num ambiente de unicidade.

Dessa forma, no sistema de unicidade sindical, ou “unidade obrigatória”, segundo Octávio Bueno Magano<sup>181</sup>, a negociação coletiva nem sempre será feita de forma unitária, por aquele sindicato único da base territorial. Mais ainda, se se considerar, como no modelo brasileiro, a obrigatoriedade de agrupamento por categoria<sup>182</sup>.

---

<sup>178</sup> Em consulta ao *site* do Ministério do Trabalho e Emprego ([www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)), até 23.01.2006, 9.745 sindicatos haviam sido recadastrados, sendo 6.789 sindicatos profissionais, 2.734 sindicatos econômicos e 222 sindicatos não identificados. Porém, os números de sindicatos no Brasil nunca são coincidentes, e há notícias de até quase vinte mil entidades constituídas.

<sup>179</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>180</sup> Flávio Antonello Benites Filho e Gino Giugni, em diversas oportunidades, fazem menção a esse fenômeno naqueles países, em suas obras, respectivamente, *Direito Sindical Espanhol – A transição do Franquismo à Democracia* e *Direito Sindical*.

<sup>181</sup> O saudoso Professor Magano adotou o termo em sua obra *Direito Coletivo do Trabalho*.

<sup>182</sup> O enquadramento sindical preconizado pela CLT, por categoria, é previsto no caput do artigo 570, que assim preceitua: “*Os sindicatos constituir-se-ão, normalmente, por categorias econômicas ou profissionais específicas, na conformidade da discriminação do quadro das atividades e profissões a que se refere o artigo 577, ou segundo as subdivisões que, sob proposta da Comissão de Enquadramento Sindical, de que trata o artigo 576, forem criadas pelo Ministério do Trabalho.*”

Ou seja, numa mesma empresa, poderão haver contratações coletivas entre esta e cada um dos sindicatos profissionais com categorias ali representadas. Imagine-se uma empresa como a Volkswagen do Brasil Ltda., a maior multinacional do Brasil, que tem em sua planta de São Bernardo do Campo, cerca de doze mil empregados<sup>183</sup>. A negociação coletiva relacionada à sua atividade preponderante (metalurgia) se dará com o sindicato dos metalúrgicos, mas a negociação com os seus engenheiros poderá ser com o sindicato dos engenheiros, os problemas relacionados aos desenhistas serão discutidos e negociados com o sindicato dos desenhistas, das secretárias com o sindicato das secretárias, e assim por diante.

A obrigatoriedade do enquadramento sindical por categoria, ou por profissão (artigos 570 a 577, da CLT), engessa a negociação coletiva. E o que se vê? Num modelo de unicidade sindical, uma sistemática negocial pluralista.

Já no sistema de pluralismo sindical, com ampla liberdade de organização, os modelos de contratação poderão ser, da mesma forma, plural ou unitário. Os vários sindicatos representativos poderão se sentar à mesa com o mesmo empregador. Mas, nesse sistema, o normal é que ocorra o contrário.

E várias são as fórmulas para solucionar esse problema. À mesa de negociação, representando todos os demais sindicatos, poderá se sentar o mais representativo, segundo critérios como número de associados, peso político dos seus dirigentes, recursos

---

Como o Estado não mais pode interferir na organização sindical (inciso I do artigo 8º da CF, já transcrito anteriormente), a Comissão de Enquadramento Sindical não mais existe e muitos defendem que este dispositivo consolidado foi revogado, apesar do Judiciário continuar utilizando os mesmos critérios para a definição do enquadramento sindical.

<sup>183</sup> Dados fornecidos pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

financeiros, organização interna, qualidade dos serviços prestados e dos benefícios conquistados aos associados, etc. Ou, no caso de contestação da representatividade majoritária de um sindicato, poderá haver a eleição de um deles, sob a supervisão e organização do colegiado de sindicatos daquela categoria. Ou, ainda, que o processo de contratação seja de responsabilidade do próprio colegiado de sindicatos, formado proporcionalmente por representantes indicados pelos sindicatos.

Em países como a França, por exemplo, o sindicato mais representativo negocia com a empresa, ou com o comitê de empresas, e os demais sindicatos podem aderir ao instrumento normativo decorrente daquela negociação. É a lei que, adotando diversos requisitos de aferição de representatividade, define qual o sindicato que atuará em nome dos demais<sup>184</sup>. Há outras situações, porém, em que os vários sindicatos existentes numa mesma empresa se reúnem e escolhem um para negociar em nome de todos, ou mesmo elegem uma comissão negociadora, com representantes de todos eles.

Já no modelo norte-americano, o sistema é eleitoral. Em cada empresa, são os próprios trabalhadores que elegem um sindicato para representá-los na contratação<sup>185</sup>. E, como não há obrigatoriedade de agrupamento por categoria, nem sempre será o sindicato que tem a maioria dos trabalhadores de mesma profissão (ou atividades similares) que estará na mesa de negociação com a empresa que emprega aqueles.

Na Itália, os sindicatos de uma mesma categoria designam seus delegados, na proporção do número de associados, para a

---

<sup>184</sup> Georgenor de Sousa Franco Filho, *Liberdade Sindical e Direito de Greve no Direito Comparado*, pág. 26.

<sup>185</sup> Obra citada, pág. 30.

formação de um órgão superior, o qual estará encarregado de representar a todos no processo de contratação coletiva<sup>186</sup>.

Benites Filho<sup>187</sup>, do alto de sua experiência acumulada durante anos na Espanha, descreve que, no país catalão, “*estão legitimados para a prática da negociação coletiva os comitês de empresa, os delegados de pessoal e, caso existam, as representações sindicais.*” Essa fórmula é aplicada nas negociações em nível de empresas, onde o acordo, para ser firmado, depende de aprovação da maioria dos interessados. Já em níveis superiores, acima do âmbito empresarial, a negociação coletiva é legitimada quando realizada com os sindicatos mais representativos nacionalmente, ou com as entidades filiadas aos mesmos<sup>188</sup>.

E o que resultar da negociação coletiva, se aplica a todos?

No modelo brasileiro de unicidade sindical, o instrumento normativo alcançado, seja o acordo coletivo, ou a convenção coletiva, ou ainda a sentença normativa proferida em dissídio coletivo, se aplica a todos os integrantes da categoria representada, independente de associação ou filiação sindical. É o fenômeno chamado de princípio “*erga omnes*”.

Não é bem isso que ocorre no pluralismo sindical. A rigor, o resultado da negociação aproveita aos associados daquela entidade sindical negociadora. Mas, conforme visto acima, há casos de adesão de outros sindicatos ao acordo firmado pelo que negociou.

---

<sup>186</sup> Obra citada, pág. 40.

<sup>187</sup> *Direito Sindical Espanhol – A transição do Franquismo à Democracia e Direito Sindical*, pág. 101.

Na Itália, segundo o que ensina o professor Gino Giugni<sup>189</sup>, somente aos associados são aplicados os acordos firmados. Na prática, porém, as empresas estendem os benefícios aos não associados também, para evitar problemas futuros.

A verdade é que, num ambiente de liberdade plena, de pluralismo, as partes, empresas e trabalhadores, definem entre elas as formas de negociação e a aplicabilidade dos instrumentos normativos. Vale dizer que tem demonstrado ser, sem dúvida, o ideal.

## 2- Segundo a Posição do Estado

Em relação à **posição do Estado**, de acordo com Mascaro Nascimento<sup>190</sup>, a contratação coletiva se classifica em dois modelos: autônomo, ou voluntarista, de um lado; e heterônomo, ou intervencionista, de outro lado.

No primeiro caso, não há regulamentação do processo negocial, ou há um regramento mínimo, apenas de apoio, enquanto no segundo, predomina uma forte legalização de todos os procedimentos de negociação.

E essa regulamentação abrange a legitimidade negocial, a forma de contratação, o nível em que ela se dará, o conteúdo do que for negociado, o prazo de validade do instrumento normativo, a

---

<sup>188</sup> Obra citada, pág. 101.

<sup>189</sup> *Direito Sindical*, págs. 121 a 125.

<sup>190</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 321.

aplicabilidade em relação aos associados, ou não associados, dentre outros procedimentos e instrumentos próprios da negociação coletiva.

No caso brasileiro, a legislação regula diversas dessas etapas, como a obrigatoriedade de participação dos sindicatos (artigo 8º, VI, da CF<sup>191</sup>), os ritos dos acordos e convenções coletivas de trabalho (artigos 611 a 625 da CLT), inclusive o prazo máximo de validade (artigo 614, parágrafo 3º<sup>192</sup>), o próprio dissídio coletivo (CLT, artigos 856 a 875), levando o modelo pátrio a ser reconhecido como heterônimo, ou de intervenção.

### 3- Segundo os Sujeitos

Classifica-se a negociação coletiva, também, sob o ponto de vista dos beneficiários dela, os sujeitos da contratação, a qual poderá se dar por categoria ou por empresa. O enfoque aos sujeitos, aqui, não é enquanto atores do processo negocial, matéria que será vista no capítulo seguinte, mas sim quanto ao alcance e aplicabilidade do que foi negociado.

Nesse sentido, uma negociação coletiva por ocasião de uma data-base<sup>193</sup> de certa categoria, que geralmente coloca em

---

<sup>191</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>192</sup> “Artigo 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho (atualmente Secretaria de Emprego e Salário), em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho, nos demais casos.

Parágrafo 3º - Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.”

<sup>193</sup> As partes podem negociar novas condições de trabalho uma vez no ano, cuja data marcante para estipular o início e o término das condições anteriores será o dia primeiro do mês acertado entre elas.

lados opostos as entidades sindicais representativas das respectivas categorias econômica e profissional, poderá produzir um negócio jurídico (convenção coletiva), cuja aplicação abrangerá um universo de empresas e trabalhadores enquadrados naquelas categorias ali representadas.

Mas a fragmentação da negociação coletiva tem sido comum, nesses casos, sobretudo em categorias mais fortes e bem organizadas, nas empresas onde há representação no local de trabalho. Invariavelmente, nessas empresas, ocorre uma segunda contratação coletiva, que produzirá um outro negócio jurídico (acordo coletivo), cujos benefícios, invariavelmente, serão melhores do que aqueles acordados na **negociação categorial**. São as negociações por empresa.

Na categoria metalúrgica, esse fenômeno ocorre de forma corriqueira, principalmente em setores cujas empresas representadas são inúmeras, com diferenças acentuadas quanto ao número de empregados, ao produto fabricado, às condições de competitividade no mercado, à disponibilidade de investimento, etc.

Pegando como exemplo os metalúrgicos do ABC, no setor automotivo dificilmente a negociação coletiva na data-base daquela categoria (atualmente em 1º de setembro) se dará por empresa. Elas são poucas. Na região do ABC, nas bases da CUT e da Força Sindical, são apenas seis<sup>194</sup>. Não há, entre elas, interesse em estabelecer negociações diferenciadas, que possam implicar em distorções no preço final dos seus veículos. Por isso, a negociação com elas é feita, sempre, estando de um

---

Cada categoria tem uma data-base definida, geralmente acordada entre os sindicatos econômico e profissional.

<sup>194</sup> Volkswagen, Ford, DaimlerChrysler, Scania e Toyota, em São Bernardo do Campo, na base territorial do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, filiado à CUT. A General Motors está localizada no município de São Caetano do Sul, na base territorial do Sindicato dos Metalúrgicos de São Caetano do Sul, filiado à Força Sindical.

lado o seu sindicato econômico<sup>195</sup>, e de outro lado os sindicatos profissionais<sup>196</sup> ali envolvidos.

De outro lado, pegando o mesmo exemplo do ABC, no setor de autopeças, ante o grande número de empresas enquadradas naquela categoria<sup>197</sup>, e a diversificação de tamanho (há empresas com mais de dois mil empregados e outras com pouco mais de uma dezena), do produto fabricado (há empresas cujo produto é de última geração, de tecnologia de ponta, enquanto outras fabricam peças que já saíram de linha, apenas para reposição de veículos antigos) e dos resultados alcançados, a negociação coletiva conjunta, feita pela própria entidade sindical econômica, é muito mais difícil.

Nesses casos, o que ocorre de forma corriqueira, é uma contratação coletiva mínima e geral, entre os sindicatos profissionais envolvidos e o sindicato econômico, enquanto nas empresas com maior capacidade de concessão de benefícios e reajustes salariais, e onde a organização no local de trabalho se faz mais presente, ocorrem negociações localizadas, visando a melhoria do que foi conquistado e adequando à realidade de cada empresa. Passa-se a uma **negociação empresarial**.

Às vezes, a negociação coletiva categorial nem chega a ser possível, fazendo com que os acordos coletivos por empresa se espalhem rapidamente, tornando o processo de contratação cada vez mais intenso e fragmentado.

---

<sup>195</sup> Sindicato Nacional da Indústria de Tratores, Caminhões, Automóveis e Veículos Similares (SINFAVEA).

<sup>196</sup> Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de São Caetano do Sul.

<sup>197</sup> Segundo dados repassados informalmente pelo sindicato econômico (Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores - SINDIPEÇAS), são mais mil empresas filiadas na região do ABC.

Como se disse acima, invariavelmente, a **negociação categorial** ocorre nos períodos de data-base. As demais questões, localizadas, são resolvidas em tratativas diretas com as empresas, num processo de **negociação empresarial**. É o caso, por exemplo, da participação nos lucros e/ou resultados, cuja negociação coletiva é prevista na Lei nº 10.101, de 19.12..2000.

Nessas negociações localizadas, as circunstâncias e os objetivos são variados, com estratégias próprias, e dependem dos interesses de cada empresa e dos trabalhadores ali representados. São negociações operadas pelos sindicatos profissionais, ou pela representação no local de trabalho, ou ainda, em conjunto entre eles. Mas essa parte é objeto de estudo mais à frente.

#### **4- Segundo o Conteúdo**

A classificação de negociação coletiva que leva em conta o seu conteúdo diz respeito ao resultado do processo. Assim, ela se classifica em negociação *“in mellius”* e em negociação *“in pejus”*.

Segundo a definição de Mascaro Nascimento<sup>198</sup>, *“dá-se o nome de cláusulas ‘in mellius’ às estipulações mais benéficas para o trabalhador e ‘in pejus’ àquelas que reduzem vantagens antes existentes.”*

No exemplo utilizado no tópico anterior, quando falou-se na possibilidade de negociação por empresa no setor de autopeças, visando a melhoria dos benefícios e reajustes conquistados na contratação

---

<sup>198</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 357.

com o sindicato econômico, depois da convenção coletiva já firmado com este, tem-se o caso típico de negociação *“in mellius”*. A adequação que a negociação coletiva permitiu, de acordo com a realidade empresarial, teve por finalidade a melhoria das condições de trabalho dos que ali estavam sendo representados.

Mas, o contrário também poderia acontecer. Após o negócio jurídico estabelecido de forma geral, pela convenção coletiva firmada, pode ocorrer de determinadas empresas não reunirem condições de conceder as melhorias que aquele processo de contratação permitiu chegar. A negociação diretamente com elas poderá permitir a adequação daquelas vantagens, as quais seriam reduzidas para um patamar possível de serem concedidas. Dá-se, nesses casos, a negociação *“in pejus”*.

A autonomia privada coletiva permite, em certos casos, o estabelecimento de condições prejudiciais aos trabalhadores, em detrimento de situações que lhes eram mais benéficas. Tal fato não ocorre com a autonomia individual. Diz-se em certos casos, uma vez que os direitos fundamentais para a proteção do trabalhador não podem ser objeto de negociação para baixo, ao passo que aqueles direitos não essenciais à sua defesa podem<sup>199</sup>.

Dessa forma, a lei deve autorizar a estipulação de negociação coletiva *“in pejus”*. A Constituição Federal brasileira, ao elencar os direitos sociais no rol do seu artigo 7º, abriu a possibilidade da negociação coletiva para a redução de direitos em três oportunidades (incisos VI, XIII e XIV), porém, salientando no seu *caput*, que os direitos ali

---

<sup>199</sup> Obra citada, pág. 358.

expressos, e outros futuros, devem observar a melhoria da condição social do trabalhador<sup>200</sup>.

Interessante observar que, tanto no caso da negociação *“in mellius”*, quanto da negociação *“in pejus”*, haverá a possibilidade de estabelecimento de um processo de contratação coletiva articulada, conforme preconizou Siqueira Neto<sup>201</sup>, muito embora a primeira hipótese acontecer com muito mais freqüência do que a segunda, sobretudo na categoria metalúrgica do ABC, que o mesmo autor narrou naquelas suas experiências.

Em diversas outras formas e âmbitos a negociação coletiva pode ser classificada em cada país. Alfredo J. Ruprecht<sup>202</sup> chega a *“lembrar que a negociação coletiva apresenta grande número de formas e métodos, às vezes com diferenças de detalhe, o que torna muito difícil uma classificação nacional.”*

Neste modesto estudo, procurou-se adotar a classificação proposta por Amauri Mascaro Nascimento<sup>203</sup>, sob os dois prismas vistos em primeiro lugar, entendendo ser esta a que melhor abordou o tema, acrescida de uma classificação própria, presente nos dois últimos tópicos.

---

<sup>200</sup> “Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;”

<sup>201</sup> *Contrato Coletivo de Trabalho - Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, págs. 196 a 200.

<sup>202</sup> *Relações Coletivas de Trabalho*, pág. 270.

<sup>203</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, págs. 320 a 322.

## **VIII - ESTRUTURA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

### **1- Sujeitos**

### **2- Níveis**

### **3- Conteúdo**

### **4- Procedimentos**

#### **4.1- Atos Preparatórios**

#### **4.2- Processo de Negociação**

#### **4.3- Resultado Positivo da Negociação**

#### **4.4- Resultado Negativo da Negociação**

Pretender relacionar todas as bases estruturais do processo de negociação coletiva é uma tarefa que comportaria um estudo próprio. Neste modesto trabalho, procurou-se montar um arcabouço mínimo da sua estrutura, destacando os sujeitos, ou seja, os agentes da negociação; os mais variados níveis em que a contratação poderá ter lugar; o objeto, ou o conteúdo, do que pode ser negociado; e todas as etapas e procedimentos da negociação, com os seus resultados positivos e negativos.

### **1- Sujeitos**

Quais são os atores da negociação coletiva? Quem pode negociar? A contratação coletiva compete a quem? Há prerrogativas únicas na negociação coletiva?

Conforme já visto, a negociação coletiva é uma forma de ajuste de interesses entre as partes. E a própria Convenção nº 154 da OIT, mais precisamente no seu artigo 2º, dispõe que *“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, ...”* (texto original sem os destaques).

O texto legal em apreço, por si só, já elenca todas pessoas e entes que podem ser considerados sujeitos da negociação. Poder-se-ia, assim, dizer que estão autorizados a participar do processo de negociação coletiva, de um lado, um ou mais empregadores, suas entidades representativas, em qualquer grau, e de outro lado, uma entidade sindical representativa da categoria profissional envolvida.

No direito brasileiro, a legitimidade para a negociação coletiva, a princípio, é das entidades sindicais, seja dos sindicatos no âmbito da sua territorialidade e do seu nível de primeiro grau, seja das federações, ou seja das confederações, nesses dois últimos casos, também, levando-se em conta a base territorial e o grau da organização.

A ordem constitucional instalada a partir de 1988, como já analisado, consagrou a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas (artigo 8º, inciso VI<sup>204</sup>). Mas, a

---

<sup>204</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

legislação consolidada estipula que na ausência, ou recusa, dos sindicatos, as respectivas federações assumem o controle das negociações, o mesmo ocorrendo com as confederações, no lugar das federações (parágrafo 1º do artigo 617<sup>205</sup>).

Portanto, interpretar de forma gramatical e rígida o que diz o inciso VI do artigo 8º constitucional<sup>206</sup> não é o melhor caminho. Até mesmo porque, a exclusão das federações e confederações, não as considerando no conceito amplo de sindicatos, atenta, frontalmente, ao princípio de liberdade sindical consagrado no caput do mesmo dispositivo da Lei Maior.

Até mesmo os trabalhadores, diretamente, podem assumir o processo de contratação, na ausência ou recusa de todos os entes sindicais acima. O próprio dispositivo da CLT citado autoriza-os. Cabe discutir se essa regra está ou não em vigor. Se se considerar que o legislador constitucional quis, realmente, privilegiar os sindicatos no processo de negociação coletiva, tornando-a prerrogativa apenas deles, tem-se que o dispositivo celetizado ora invocado foi revogado. Porém, não é essa a melhor interpretação e não foi esse o entendimento que o TST chegou a ter, quando chamado a se manifestar<sup>207</sup>.

---

<sup>205</sup> “Artigo 617 – Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

Parágrafo 1º - Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva, até o final.”

<sup>206</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>207</sup> No dissídio coletivo de natureza econômica, Processo nº RODC 670593/2000.5, publicado no DJ em 30.08.2002, cujo relator foi o Ministro Wagner Pimenta, tendo como partes, de um lado, a empresa BRASCABOS COMPONENTES ELÉTRICOS E ELETRÔNICOS LTDA., como suscitante-recorrente, e de outro lado, o SINDICATO DOS TRABALHADORES NAS INDÚSTRIAS METALÚRGICAS, MECÂNICAS DE MATERIAL ELÉTRICO E OURIVES DE

Mas, o Supremo Tribunal Federal, por exemplo, não compactua da posição de que a negociação coletiva pode acontecer sem a presença do organismo sindical, ainda que nos casos extremos, como na ausência deste ou na sua recusa injustificada.

Por ocasião da edição da Medida Provisória nº 794, de 29.12.2004, que, pela primeira vez, disciplinou sobre o processo de negociação da Participação nos Lucros e Resultados (PLR), a possibilidade de participação dos sindicatos profissionais nas negociações não foi contemplada, conforme dispunha o caput do seu artigo 2º<sup>208</sup>.

À época, a polêmica sobre a obrigatoriedade ou não da participação dos sindicatos nas negociações coletivas sobre a PLR se instalou, levando a uma grande reação no meio sindical, que não queria perder a prerrogativa que a Constituição havia garantido.

Visando garantir a presença dos sindicatos de trabalhadores nas negociações envolvendo a PLR, a Confederação Nacional dos Metalúrgicos da CUT (CNM-CUT), a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Agricultura (CONTAG) e a Confederação dos Químicos da

---

LIMEIRA E REGIÃO, como suscitado-recorrido, o TST validou Acordo Coletivo de Trabalho, para regulamentação de Banco de Horas, firmado diretamente entre a empresa e seus empregados, após recusa, respectivamente, do sindicato, da federação e da confederação da categoria ali envolvida, concedendo o suprimento da outorga sindical, cuja parte dispositiva foi a seguinte: “ACORDAM os Ministros da Secretaria de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, por maioria, dar provimento ao recurso para homologar o acordo coletivo de trabalho que implantou o banco de horas durante todo o interregno compreendido de 20/2/1998 a 20/2/2000, invertidos os ônus da sucumbência no tocante às custas, vencidos os Exmos. Ministros Francisco Fausto e José Luciano de Castilho Pereira, que negavam provimento ao recurso. O Exmo. Ministro Presidente da Sessão deferiu o pedido de juntada de voto vencido do Exmo. Ministro José Luciano de Castilho Pereira e de voto convergente do Exmo. Ministro João Oreste Dalazen.” (íntegra do acórdão nos anexos deste trabalho).

<sup>208</sup> “Artigo 2º - Toda empresa deverá convencionar com seus empregados, por meio de comissão por eles escolhida, a forma de participação daqueles em seus lucros ou resultados.”

CUT ingressaram no Supremo Tribunal Federal com uma Ação Direta de Inconstitucionalidade (ADIN), que recebeu o nº 1.361-1<sup>209</sup>, a qual logrou êxito, em liminar, no que se refere à obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações, com fundamento no dispositivo constitucional acima referido.

Porém, ainda que a nova redação daquele dispositivo da Medida Provisória da PLR, posteriormente transformada em Lei nº 10.101/2000, tenha sido modificada, para contemplar a participação sindical, certo é que a intenção do legislador continuou sendo a de privilegiar a negociação direta com a comissão interna dos trabalhadores.

Portanto, numa interpretação mais correta e abrangente do sistema jurídico pátrio, baseado na Teoria da Recepção<sup>210</sup>, tem-se que a regra do parágrafo 1º do artigo 617 da CLT<sup>211</sup> foi recepcionada pela Constituição de 1988. É que os sujeitos da negociação coletiva são, na verdade, os trabalhadores, representados pelas suas respectivas organizações sindicais, e os empresários, por si, ou também representados

---

<sup>209</sup> O Relator foi o Ministro Ilmar Galvão, que concedeu a medida liminar cuja ementa foi a seguinte: *“Por votação unânime, o Tribunal deferiu, em parte, o pedido de medida liminar para suspender, até decisão final da ação, no artigo 2º da Medida Provisória nº 1.136, de 29.9.95, atualmente, a Medida Provisória nº 1.239, de 14.12.95, a expressão ‘por meio de comissão por eles escolhida’. Votou o Presidente. Ausentes, ocasionalmente, os Ministros Néri da Silveira e Marco Aurélio. Plenário, 19.12.95.”* No julgamento do mérito, a ação perdeu o seu objeto, pois as Medidas Provisórias seguintes alteraram a redação do dispositivo em questão. O julgamento final trouxe a seguinte decisão: *“(...) Ocorre, entretanto, que o texto impugnado na inicial e sobre o qual se manifestou o STF foi alterado pela Medida Provisória nº 1.539-34, de 07.08.87, passando a redação do caput do artigo 2º a apresentar a expressão ‘mediante comissão por estes escolhida, integrada, ainda, por um representante indicado pelo sindicato da respectiva categoria’. A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal é pacífica em considerar que a modificação no texto de Medida Provisória submetida ao controle abstrato de constitucionalidade acarreta a perda do objeto da Ação Direta. Nesse sentido, entre outros precedentes, a ADI 1.844, Rel. Min. Sydney Sanches; e a ADI 2.147, Rel. Min. Octávio Gallotti. Isto posto, julgo prejudicada a presente Ação Direta de Inconstitucionalidade, na forma do artigo 21, IX, do RI/STF. Publique-se.”* (Fonte do site do Supremo Tribunal Federal - [www.stf.gov.br](http://www.stf.gov.br)).

<sup>210</sup> Pela Teoria da Recepção, a Constituição nova revoga a velha, mas não a legislação infra-constitucional, que continuará em vigor se os princípios e normas não forem incompatíveis com a nova Constituição.

<sup>211</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

por suas organizações sindicais. Tal qual o direito de greve, o direito à negociação coletiva é um direito do trabalhador de exercício coletivo.

É certo que a negociação coletiva se dá entre os representantes dos trabalhadores organizados em sindicatos e os empresários. Isso não quer dizer que a titularidade da negociação coletiva recaia diretamente sobre essas organizações. Mas, há uma personalização relativa dos representantes e/ou dirigentes sindicais. Sobre esses representantes, pesam o dever de que se submetam às diretrizes que pretendam impor os representados, bem assim, a responsabilidade de prestar contas dos atos de negociação.

Assim, embora detentores da prerrogativa negocial, podem os sindicatos delegar poderes a terceiros, ou mesmo de escolher ou eleger outros para, em seus nomes, participar do processo de negociação. A contratação não precisará se dar, necessariamente, pelos diretamente interessados. Seriam os que o professor Amauri<sup>212</sup> denomina de “*grupos não formalizados como sindicatos*”, como as comissões de representantes dos trabalhadores, os delegados sindicais, comitês de fábrica, etc. Os acordos firmados por estes, no entanto, precisarão ser homologados por aqueles. Essa questão será melhor tratada adiante, posto que se insere no corpo principal do presente trabalho.

Vê-se, assim, que as organizações sindicais são investidas de uma representação negocial por força da lei. Já foi ressaltado que uma das funções da negociação coletiva é assegurar a igualdade das partes na contratação das condições de trabalho. Logo, não cabe submeter a regulação coletiva aos desejos meramente individuais, tampouco, os próprios trabalhadores contratarem diretamente, sem a tutela sindical,

---

<sup>212</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 318.

porque se tem a certeza de que, em tal situação, o empresário se aproveitaria de sua superior força contratual individual. Somente a representação sindical, e a conseqüente despersonalização do trabalhador frente o empregador, poderá dar ao ato de contratação o equilíbrio necessário.

Dessa forma, a interpretação da regra constitucional deve ser feita de forma a completar o que prevê a legislação infra-constitucional. Ou seja, é indispensável a participação dos sindicatos, econômicos e profissionais, nas negociações coletivas de trabalho. Mas, poderá ser desnecessária a presença da entidade sindical representativa da categoria econômica nas contratações entabuladas diretamente com as empresas, objetivando um acordo coletivo localizado. Tampouco segue a regra do monopólio sindical nas negociações coletivas, quando a categoria, ou os trabalhadores, não está organizada em sindicatos, ou ainda, sendo a negociação uma iniciativa de um grupo de trabalhadores, por negativa do sindicato, da federação ou da confederação.

Num ambiente de liberdade sindical, no pluralismo, os sujeitos da negociação poderão ser, também, as centrais sindicais, organizadas de forma horizontal, abrangendo uma vasta organização de categorias, sem aquela obrigatoriedade legal de respeitar o enquadramento sindical e o sistema verticalizado (sindicato, federação e confederação).

Todavia, se a legislação exigir a presença sindical na negociação coletiva, esta não poderá ser patrocinada por outra senão aquela entidade correspondente.

Pelo lado empresarial, ressalte-se de novo, normalmente ocorre de a contratação ser levada a efeito diretamente pelas empresas, sem a necessidade das entidades sindicais econômicas.

No campo doutrinário, vários autores citam ou dedicam capítulos específicos para o tema “sujeitos da negociação”. Porém, alguns exploram de forma significativa o tema e trazem novos conceitos sobre quem efetivamente são os sujeitos da negociação.

José Augusto Rodrigues Pinto<sup>213</sup> leciona que, em relação aos sujeitos, *“a negociação poderá ter nos pólos subjetivos da discussão do contencioso as associações sindicais representativas das categorias, a associação sindical profissional ou sua delegação junto à empresa interlocutora, a representação eleita dos empregados na empresa ou o comitê de empresa (ou denominação equivalente na forma de seu instrumento constitutivo).”*

No entender de Alfredo J. Ruprecht<sup>214</sup>, *“para que haja a negociação coletiva, é preciso que intervenham patrões e trabalhadores ou seus representantes, podendo fazê-lo de forma individual ou coletiva. Isso significa que pode haver um só empregador que discuta com seus trabalhadores. Em geral, é um grupo de empregadores reunidos para esse fim ou uma associação profissional de empregadores que representa uma quantidade deles que pode ser expressiva.”*

O autor acrescenta, ainda que *“por parte dos trabalhadores, em empresas pequenas podem ser todos eles que discutem com seu empregador ou uma entidade profissional que os represente.”*

---

<sup>213</sup> *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, pág. 174.

E vai adiante, dizendo que, *“em geral os trabalhadores realizam a negociação por meio de representantes, que podem ser eleitos de forma direta ou para algum tipo de conselhos de empresa ou de estabelecimento, ou por suas entidades representativas como são os sindicatos.”*

Para finalizar, o jurista portenho ensina que *“com ou sem intervenção do Estado é outro dos elementos de nosso conceito. Em muitas ocasiões a negociação coletiva se realiza diretamente entre as partes sem qualquer intervenção oficial; em outras palavras, o Estado intervém ativamente como nos Conselhos Econômicos e Sociais ou quando se trata de convenções coletivas de trabalho nos países em que é necessária a homologação pelo poder administrativo. Em qualquer das formas estamos na presença de uma negociação coletiva.”*

Já Wilson de Souza Campo Batalha<sup>215</sup> utiliza o termo partes convenientes e assevera que *“a Constituição Federal, artigo 8º, VI, dispõe que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Em consequência, sua participação é obrigatória nas convenções e acordos coletivos de trabalho.”* E, mais adiante, afirma que *“Não há dúvida de que a negociação coletiva, com efeito vinculativo para a categoria, bem como a celebração de convenções e acordos coletivos de trabalho são prerrogativas que só as entidades sindicais detêm com exclusividade, por direito próprio e não por delegação.”*

Uma questão relevante é lembrada por Sérgio Pinto Martins<sup>216</sup>, que admite que o direito à negociação coletiva *“constitui elemento essencial da liberdade sindical.”* Nesse sentido, a negociação deve

---

<sup>214</sup> *Relações Coletivas de Trabalho*, págs. 265/266.

<sup>215</sup> *Sindicatos, sindicalismo*, pág. 164.

<sup>216</sup> *Direito do Trabalho*, pág. 729.

ser exercida por toda e qualquer entidade sindical, em qualquer grau, inclusive por aquelas sem registro reconhecido, pois as autoridades públicas *“não poderão restringir o direito de negociação”*.

Numa visão mais ampliada, citando o direito comparado, José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>217</sup> relaciona como sujeitos da negociação coletiva todos aqueles que participam do processo de diálogo. Assim, afirma quem são os sujeitos da negociação coletiva dos seguintes países:

- Na Espanha, representando os trabalhadores, os sujeitos da negociação coletiva são, além dos sindicatos, *“as comissões de empresas, os delegados dos trabalhadores e as seções sindicais”*, cujas hipóteses irão se confirmar de acordo com a contratação a ser implementada.

- Na Itália, em citação a Carlos Moreira De Luca, elenca *“as empresas, diretamente, as coalizões de empresas e as associações de empregadores”*, como autorizadas a participar do processo de negociação com os sindicatos e com as representações nos locais de trabalho.

- Nos Estados Unidos, citando Benjamin M. Shieber, *“a negociação é feita, do lado dos trabalhadores, com o sindicato que for considerado ‘representante exclusivo’, e, do lado do empregador, pela própria empresa.”*

Para a maioria dos autores, pois, a negociação coletiva não constitui um monopólio, uma exclusividade dos sindicatos. Aquela regra constitucional, prevista no artigo 8º, inciso VI<sup>218</sup>, que declara como sendo obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações

---

<sup>217</sup> *Direito Sindical*, págs. 184/185.

<sup>218</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

coletivas de trabalho, é considerada, por muitos<sup>219</sup>, “*atentatória ao princípio da liberdade sindical, por investir contra uma de suas dimensões, que é a liberdade de exercício das funções*”, dentre as quais, a negocial.

Pode-se dizer, assim, que para a solução de problemas que afetam apenas segmentos da categoria profissional, no âmbito de uma empresa, o empregador preenche o lugar de sua representação sindical como sujeito da negociação com a representação sindical ou direta de seus empregados.

No setor público, a legislação constitucional brasileira não previu a negociação coletiva, muito embora tenha permitido a organização sindical e o direito de greve, conforme prelecionam os incisos VI e VII do artigo 37<sup>220</sup>. É que o princípio da legalidade, que o caput do dispositivo em apreço manda ser observado, não permite a constituição de benefícios, sem prévia lei prevendo o seu custeio. Ou seja, a negociação coletiva ficaria pendente de dotação orçamentária, o que a tornaria inócua, já que não há negociação que não vá resultar em despesas, em gastos, em benefícios sem custos.

A prática tem admitido, no entanto, a negociação coletiva, excetuando-se os casos de administração pública direta. É que a Convenção nº 154, da OIT, já analisada no início deste trabalho, em seu artigo 1º, item 3<sup>221</sup>, estimula e fomenta a contratação coletiva no setor

---

<sup>219</sup> José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *Direito Sindical*, pág. 185.

<sup>220</sup> “Artigo 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;”

<sup>221</sup> “Artigo 1º - 3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.”

público. E o Brasil, como já a ratificou, precisaria tomar medidas neste sentido.

No Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, que compõe a primeira parte do que poderá vir a ser a tão almejada reforma sindical, os integrantes do Fórum Nacional do Trabalho (FNT) tentaram solucionar esse problema. A nova redação proposta ao inciso VII do artigo 37 da Lei Maior<sup>222</sup> acrescenta a negociação coletiva no rol dos direitos do servidor público que deverão ser regulamentados em lei específica.

O Estado, porém, pode figurar como sujeito nas negociações tripartites com as representações profissionais e econômicas, visando à elaboração dos amplos pactos sociais trabalhistas, como ocorreu na época das câmaras setoriais, ou como coadjutor no encaminhamento de negociações entre os segmentos diretamente interessados, num processo de concertação social.

Nesse último processo, porém, o Estado deixa de ser sujeito para ser mediador, o que pode ocorrer através de órgãos administrativos, como por exemplo, as Delegacias Regionais do Trabalho (DRTs), como também por intermédio da estrutura judiciária, a exemplo da Justiça do Trabalho, através dos Tribunais Regionais do Trabalho (TRTs) e do próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST), que mesmo quando o conflito já tenha assumido a natureza de dissídio, na sua fase processual, é obrigatória a tentativa de conciliação.

Quanto ao Ministério Público, como instituição incumbida da defesa dos interesses da sociedade, e como órgão fiscalizador

do princípio da legalidade, o mesmo pode assumir a condição de sujeito direto, ou simples coadjuvante, na formulação de pactos entre categorias opostas, ou seus segmentos representados, sobretudo, quando o interesse público está presente.

Importante ressaltar, enfim, que os sujeitos da contratação não precisarão estar, necessariamente, no mesmo grau de hierarquia. À mesa negociadora poderá se sentar, de um lado, um sindicato econômico, e de outro, uma federação profissional, da mesma categoria. Até mesmo porque, como visto, a legislação exige a base mínima de um município (artigo 8º, inciso II, da CF<sup>223</sup>) para a constituição da entidade sindical, mas nada impede que ela seja regional, estadual, ou, até mesmo, nacional.

Essa liberdade na forma de negociar será melhor apreciada no ponto que a seguir será tratado.

## **2- Níveis**

Quanto ao nível, ao âmbito da negociação coletiva de trabalho, seu campo de atuação é amplo e seu estudo tem sido objeto de distintos ângulos, perspectivas e tendências, de modo que na integração dos vários enfoques a matéria passa a ser multidisciplinar: negociação coletiva por profissão ou ramo de atividade econômica; em nível de empresa, de categoria, regional, nacional e, mais recentemente, as formas tripartites e o

---

<sup>222</sup> Assim ficaria a redação do referido inciso: “a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica.”

<sup>223</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

ideal de concertação social, com a presença do Estado como partícipe, no seu papel de ator social.

Antes de mais nada, porém, cabe ressaltar que a OIT, em sua Recomendação nº 163, de 19.06.81, nos itens 4 e 5<sup>224</sup>, estimula a prática na negociação coletiva para todos os níveis, abrangendo todos os sujeitos coletivos.

Mas, como se poderia entender o que quer dizer níveis de negociação coletiva? Mais uma vez, é o mestre Amauri Mascaro Nascimento<sup>225</sup> quem melhor definiu a questão. Para ele, *“níveis são degraus. São as instâncias em que as negociações coletivas se desenvolvem. Correspondem aos níveis de entidades sindicais. Há sindicatos, federações, confederações e centrais sindicais. São organizações sobrepostas. Formam uma grande pirâmide de associações sindicais”*.

Assim, quanto aos níveis de contratação coletiva, tem-se aquela no âmbito da empresa, a que abrange a categoria toda e a que envolve diversas categorias. Há absoluta autonomia entre esses níveis.

A diferenciação não é complicada. Em nível empresarial, o processo negocial interessa à própria empresa, ou ao grupo

---

<sup>224</sup> “4. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou dos níveis regional ou nacional.

(02) Nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários níveis, as partes da negociação devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis.

5. (1) As partes da negociação devem tomar medidas para que seus negociadores, em todos os níveis, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado.

(2) As autoridades públicas podem oferecer, a pedido, assistência a organizações de empregadores e de trabalhadores nesse treinamento.

(3) O conteúdo e a supervisão dos programas desse treinamento devem ser definidos pela apropriada organização em causa, de trabalhadores ou de empregadores.

(4) Esse treinamento não prejudicará o direito de organizações de trabalhadores e de empregadores de escolherem seus próprios representantes para fins da negociação coletiva.”

<sup>225</sup> *Iniciação ao Direito do Trabalho*, pág. 582.

ao qual ela está vinculada na negociação, e aos sindicatos dos trabalhadores, ou somente à representação no local de trabalho, se lá existir, significando, o plural, no primeiro caso (dos sindicatos), tanto se houver mais de uma categoria naquela empresa, ou grupo empresarial, quanto se a discussão contratual abranger mais de uma categoria de trabalhadores.

Mas, no direito brasileiro, em princípio, os agentes participantes da negociação coletiva são apenas as entidades sindicais de 1º grau, respectivamente, de trabalhadores e empregadores, que representam aquelas categorias ali em questão. É o que disciplina o inciso VI do artigo 8º constitucional<sup>226</sup>.

Ou seja, o ordenamento jurídico pátrio parte da premissa de que a negociação coletiva somente pode ocorrer em nível de sindicatos, enquanto entidades representativas das categorias econômicas e profissionais de 1º grau. Esses seriam detentores do monopólio representativo no processo negocial.

Todavia, como bem discutido no tópico anterior, não é bem essa a interpretação correta da norma constitucional, posto que a liberdade sindical preconizada no caput do referido dispositivo fundamental estaria sendo violada com tal entendimento. Há exceções à regra geral constitucional. A legislação infra-constitucional (artigo 617, parágrafo 1º, da CLT<sup>227</sup>) não se confronta com a nova ordem constitucional e, portanto, ainda está em vigor. Não há necessidade de retomar esta discussão.

Partindo da premissa inicial, porém, vê-se que as federações e as confederações não têm legitimidade para negociar e assinar os instrumentos normativos, se há sindicatos constituídos naquelas bases

---

<sup>226</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

territoriais. Apenas onde a categoria não é organizada em sindicatos, aquelas entidades de grau superior podem suprir a ausência deles.

O mesmo ocorre com as centrais sindicais. Aliás, no ordenamento jurídico brasileiro, sequer elas são admitidas e reconhecidas como entes sindicais. É que o Brasil adotou o sistema verticalizado, com enquadramento por categoria e unicidade de organização, o que é incompatível com a existência das centrais sindicais, que vivem num ambiente de liberdade plena, num sistema horizontalizado de representação, abrangendo inúmeras categorias e num ambiente de pluralidade. Porém, elas existem, são evidentemente representativas, têm força política e atuam nas mais diversas esferas administrativas<sup>228</sup>.

Não há como negar, pois, a importância das centrais sindicais num amplo processo de negociação. Otávio Pinto e Silva<sup>229</sup> reconhece o papel das centrais, enquanto interlocutoras de uma negociação mais abrangente, entre trabalhadores e empresários, que *“poderia passar a ser efetuada periodicamente em escala nacional, tendo em vista a implementação do contrato coletivo de trabalho.”*

Porém, sem a participação do sindicato, as cláusulas negociadas por entidades de grau superior não se aplicam na sua base territorial. Se uma entidade sindical superior quiser negociar em representação a um grupo de sindicatos, o instrumento negociado terá que receber a anuência de cada sindicato em cuja base territorial as cláusulas serão aplicadas. No entanto, essas entidades de grau superior desenvolvem

---

<sup>227</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>228</sup> No Brasil, as centrais sindicais têm assento em diversos conselhos administrativos públicos, como no FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço), no FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), dentre outros.

<sup>229</sup> *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*, pág. 170.

a articulação política da negociação e, de modo complementar, assinam, em conjunto com os sindicatos, os respectivos instrumentos.

Segundo o professor Amauri<sup>230</sup>, *“essas restrições da lei têm criado problemas práticos. Impedem que entidades de grau superior, diretamente, negociem e assinem contratos coletivos de trabalho, sem a presença dos sindicatos municipais, intermunicipais ou estaduais, para que nas respectivas bases a norma possa ser exigível e validamente aplicada.”*

Outro argumento intransponível contra o monopólio dos sindicatos no processo negocial, como se viu, é que o direito à negociação coletiva de trabalho é do trabalhador, e não do sindicato, apenas sendo exercido de forma coletiva, por meio de uma organização representativa.

Ou seja, o legislador constitucional privilegiou os sindicatos como agentes da negociação coletiva de trabalho, todavia, não excluiu outras organizações representativas do processo negocial, sejam elas as demais entidades de níveis superiores (federações e confederações), ou as próprias representações nos locais de trabalho (vinculadas ou não aos sindicatos), naquelas exceptualidades que a própria legislação infra-constitucional permitiu.

Vale acrescentar que o Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, base inicial para a reforma sindical que foi discutida no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), tenta solucionar de vez a questão relativa ao monopólio dos sindicatos no processo de contratação coletiva.

---

<sup>230</sup> *Iniciação ao Direito do Trabalho*, pág. 582.

A nova redação<sup>231</sup> do inciso VI do artigo 8º da Carta Política, se aprovada a proposta, contemplará todos os entes sindicais no processo de negociação coletiva, pois, substituirá a expressão “sindicatos” por “entidades sindicais”, alcançando os vários níveis que a nova estrutura sindical deverá fazer surgir.

Porém, no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, os sindicatos continuaram sendo privilegiados, posto que, muito embora o seu artigo 97, caput e parágrafo único<sup>232</sup>, prever a negociação coletiva em todos os níveis, desde o inicial (artigo 98, parágrafos 1º e 2º<sup>233</sup>), o controle da negociação coletiva continuará nas mãos dos sindicatos, que poderão avocar a contratação a qualquer tempo, ainda que a representação interna esteja à frente das tratativas no âmbito empresarial (artigo 88, caput e parágrafos<sup>234</sup>).

---

<sup>231</sup> “é obrigatória a participação das entidades sindicais na negociação coletiva”.

<sup>232</sup> “Artigo 97 - A negociação coletiva e o contrato coletivo de trabalho poderão ter abrangência nacional, interestadual, estadual, intermunicipal e municipal.

Parágrafo Único - As confederações, federações e sindicatos de trabalhadores e de empregadores poderão instaurar a negociação coletiva e celebrar o contrato coletivo.”

<sup>233</sup> “Artigo 98 - A negociação coletiva deverá guardar correspondência com o âmbito de representação dos atores coletivos.

Parágrafo 1º - O nível inicial da negociação coletiva corresponde à organização dos sindicatos de trabalhadores.

Parágrafo 2º - As diferenças de organização e de critérios de agregação entre as entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores não poderão ser invocadas como justificativa para a recusa à negociação coletiva.”

<sup>234</sup> “Artigo 88 - A negociação coletiva na empresa poderá ser conduzida diretamente pela representação dos trabalhadores.

Parágrafo 1º - No prazo de até 5 (cinco) dias antes do início da negociação coletiva, o sindicato deverá ser notificado sobre o objeto da negociação e poderá avocar sua direção.

Parágrafo 2º - Em caso de omissão do sindicato, presume-se que a representação dos trabalhadores está autorizada a prosseguir na negociação coletiva.

Parágrafo 3º - Até a aprovação da proposta por assembléia de trabalhadores, o sindicato poderá avocar a direção da negociação coletiva.

Parágrafo 4º - Após a aprovação da proposta, a representação dos trabalhadores comunicará ao sindicato o acordo para celebração do contrato coletivo.

Parágrafo 5º - Em caso de recusa do sindicato em celebrar o contrato coletivo, aplicar-se-á o disposto no artigo 103 desta Lei.”

Ao tratar dos níveis de negociação, José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>235</sup> sugere que a negociação coletiva, *“dependendo dos objetivos e do universo que se pretendem alcançar, pode ser desenvolvida em diversos níveis”*. Dessa forma, a negociação coletiva *“pode ser feita por empresa, por categoria e até supracategorias.”* E acrescenta que a mesma pode abranger apenas os associados, como no caso da Itália, ou envolvendo todos os empregados, independentemente de filiação, como acontece no Brasil.

Lembra o mesmo autor que a OIT, quando tratou do tema, estipulou como níveis de negociação coletiva considerando desde aquela realizada na empresa até a negociação nacional, que ele considera como *“centralizada”*, *“havendo entre estes dois extremos, espaço para uma extensa gama de sistemas intermediários.”*

Independentemente dos vários níveis de negociação coletiva, não há como afirmar que um é mais vantajoso que o outro. O que vai determinar a escolha de um deles, nas legislações em que essa liberdade de escolha é possível, são os objetivos pretendidos e a experiência que se tem sobre as diversas hipóteses, permitindo a adoção do nível mais adequado à situação real a ser tratada<sup>236</sup>.

Algumas legislações, porém, não permitem essa liberdade de escolha, onde os níveis de negociação coletiva são determinados, impostos por lei, como o modelo brasileiro sugeriu.

Certo é que a negociação coletiva sobrevive em vários ambientes. E a variação ambiental vai ocorrer de acordo com a dimensão do conflito a ser discutido.

---

<sup>235</sup> *Direito Sindical*, pág. 189.

Por exemplo, quando as tratativas envolverem amplos interesses, em momentos de profunda crise social, seu ambiente será os grandes espaços de negociação, muitos deles tripartites (trabalhadores, empregadores e poderes públicos), que poderão dar origem a grandes pactos sociais, ou mesmo a uma concertação social. Os atores da negociação, nesses casos, poderão ser as entidades sindicais de grau superior (centrais, confederações e federações), além do ente público, conforme o caso.

Porém, se as discussões forem de interesses categoriais, regionais, setoriais, cujos objetivos não venham extrapolar os limites das partes diretamente envolvidas, encontrarão ambiente ideal na convergência das representações sindicais de graus inferiores (sindicatos e, quando muito, federações).

Aliás, no caso de múltiplas categorias, a negociação coletiva poderá ocorrer entre diversos entes sindicais, tanto de um lado, quanto de outro, de categorias diferenciadas, com interesses comuns ou não.

Já as questões mais próximas do cotidiano da empresa, das rotinas de trabalho, ou seja, que envolvam interesses individuais dos trabalhadores, terão um espaço de tratativas mais adequado no interior das próprias empresas, quando os atores do processo deverão ser o empregador e a representação interna dos trabalhadores, seja esta vinculada ou não ao sindicato representativo, podendo este, também, participar do processo, em conjunto com a representação interna, ou não.

---

<sup>236</sup> Obra citada, págs. 189 a 192.

A propósito, ainda que a legislação brasileira tenha colocado obstáculos para esse ambiente de negociação, certo é que, nas empresas onde a organização no local de trabalho se faz presente, onde o direito à informação é observado, o processo de contratação coletiva tem verificado progressos enormes, sobretudo após a regulamentação da participação nos lucros ou resultados, desde as inúmeras medidas provisórias editadas<sup>237</sup> até o advento da Lei nº 10.101/2000, a qual estimula a negociação coletiva direta entre as partes (trabalhadores e empresa).

Esse fenômeno tem demonstrado que a contratação coletiva tende a surtir resultados mais satisfatórios, quando realizada diretamente entre a empresa e a representação dos trabalhadores, pois são eles que conhecem os problemas mais de perto, vivenciam o dia a dia da atividade fabril, têm objetivos mais coincidentes e, com o tempo, ganham mais confiança um no outro, para fazer fruir com mais confiança e responsabilidade o repasse das informações necessárias para se chegar a uma contratação mais adequada ao momento real.

Essas experiências positivas foram sentidas e vividas junto aos metalúrgicos do ABC. A negociação coletiva no local de trabalho, ainda que, no caso presente, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, como um dos mais fortes e atuantes do país, venha participando ativamente dessas contratações, em conjunto com as representações internas, são as que alcançam os melhores e mais significativos resultados. As mesmas serão narradas em capítulo próprio.

Sob um outro ângulo, os níveis de contratação podem ser entendidos, também, como articulados e não articulados.

---

<sup>237</sup> A primeira Medida Provisória (nº 794) sobre a participação nos lucros ou resultados surgiu ao apagar das luzes do Governo Itamar Franco, em 29.12.94. Até ser transformada na Lei nº 10.101, em 19.12.2000, foram 77 medidas provisórias reeditadas.

No primeiro caso, há uma relação de união (não de unificação), de comunhão de interesses ou, como diz o próprio nome, de articulação entre objetivos comuns, respeitadas as situações especiais de cada partícipe.

Siqueira Neto<sup>238</sup>, com muita sabedoria, delineou uma hipótese de contratação coletiva articulada nacionalmente, garantida por uma legislação de incentivo e sustento<sup>239</sup>, a qual seria a base mínima a ser respeitada por todos, que desencadearia em diversas outras contratações, em níveis estaduais, regionais, municipais, até chegar ao chão das fábricas. O que ele chamou de contrato coletivo nacional seria adaptado a cada situação em que a contratação viesse a desenvolver.

Na negociação coletiva não articulada, até mesmo envolvendo uma só categoria, não existe a relação de união de interesses, de estratégias comuns, de objetivos afins. Como exemplo prático, no Brasil, seria o mesmo que dizer que a contratação coletiva levada a efeito pela categoria metalúrgica ligada à Força Sindical, não teria os mesmos propósitos e finalidades da mesma negociação implementada pelos metalúrgicos da Central Única dos Trabalhadores (CUT), ainda que os sindicatos patronais fossem os mesmos. As pautas seriam diferenciadas, e os acordos alcançados, por conseguinte, também.

Em outra abordagem, os níveis de negociação coletiva, levando-se em conta a concentração dos atos de contratação,

---

<sup>238</sup> *Contrato Coletivo de Trabalho - Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva*, págs. 196 a 209.

<sup>239</sup> O autor descreve a legislação de incentivo e sustento, ou de suporte, como sendo a regulação de direitos mínimos, inflexíveis, os quais não seriam objeto da contratação e deveriam ser garantidos e respeitados (obra citada, págs. 201 a 205).

poderão levar aos modelos concentrado e descentralizado, conforme definição de Amauri Mascaro Nascimento<sup>240</sup>.

A obviedade está presente. No primeiro caso, há uma concentração da negociação coletiva num nível maior dos entes sindicais. Enquanto que, do lado oposto, há uma normal distribuição de poderes para negociar sem a necessária centralização superior.

Importante, aqui, diferenciar a concentração da articulação, vista logo acima. No primeiro caso, todo o processo negocial cabe ao ente sindical superior indicado, que se faz presente por toda a categoria ali representada. No caso da contratação articulada, como verificado, há apenas uma negociação superior, que define o mínimo a ser respeitado, descendo em diversas e variadas negociações em níveis inferiores, fazendo uma adequação com cada situação localizada.

Por fim, e de forma proposital, deixou-se para analisar o que seria o nível mais elevado de negociação coletiva: as discussões tripartites, que dão origem aos pactos sociais e podem levar a um processo de concertação social.

Em linhas gerais, para que não se estabeleça uma confusão entre os institutos citados, tem-se que o processo de negociação tripartite envolve, necessariamente, os entes sindicais dos trabalhadores, as organizações empresariais e o governo, seja em nível federal, estadual ou municipal, dependendo do interesse e do objeto a ser contratado.

---

<sup>240</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 329.

Os pactos sociais, geralmente, são os acordos que nascem desse processo de contratação tripartite, onde os três lados assumem compromissos, como uma das espécies de um amplo acerto geral, chamado de concertação social. Ou seja, poder-se-ia dizer que o pacto social seria uma espécie, da qual a concertação social seria o gênero.

Porém, os pactos sociais e a concertação social, muitas vezes, se confundem. Amauri Mascaro Nascimento<sup>241</sup>, por exemplo, considera que os pactos sociais *“são acordos macroeconômicos tripartites - entre governo, trabalhadores e empregadores -, também denominados entendimentos, acordos nacionais ou concertação social.”*

Com os pactos sociais a negociação coletiva atinge seu nível máximo, pois não serão apenas os problemas localizados que deverão merecer o interesse dessa ampla contratação, mas também, e principalmente, as questões gerais, que permitem intervenção em políticas econômicas e sociais de alcance nacional.

Em razão deste alcance maior é que o professor Amauri<sup>242</sup> leciona que *“o conteúdo dos pactos sociais é mais amplo. Abrange, freqüentemente, questões da mais alta envergadura, de ordem econômica, trabalhista e política, de modo a caracterizar-se como macroacordo, planejamento geral de natureza socioeconômica.”* Porém, o mestre ressalva que os pactos sociais *“podem ter por objeto muitos dos mesmos temas das contratações coletivas: salários, preços, emprego, desemprego, sindicalização e outros.”*

---

<sup>241</sup> Obra citada, pág. 314.

<sup>242</sup> Obra citada, pág. 314.

Ainda nesta linha de raciocínio, continua o mesmo autor<sup>243</sup> discorrendo que *“a idéia sobre o conteúdo dos pactos sociais é a de colaboração dos grupos sociais com o governo, para elaboração conjunta de um plano de política econômica e social, em troca de deveres que as partes assumem, visando a consecução do objetivo comum, o que leva alguns autores a ver nos pactos sociais um instrumento de tipo neocorporativista, na medida em que resultam da integração das forças sociais nos esforços do governo.”*

O pacto social representa mais um instrumento da negociação coletiva, conforme entendimento de José Augusto Rodrigues Pinto<sup>244</sup>, para quem *“a negociação coletiva está para o pacto social como o processo está para o seu resultado.”* Dessa forma, o pacto social estaria no mesmo plano de igualdade do acordo coletivo e da convenção coletiva de trabalho, como mais um instrumento da negociação coletiva.

O que fundamenta a necessidade de um pacto social é uma situação de anormalidade política ou econômica, ou seja, uma crise que venha exigir uma conjugação de vontades, de cooperação entre as três partes envolvidas na discussão.

E nem poderia ser diferente, pois numa situação de normalidade, as condições de trabalho somente interessam ao binômio capital e trabalho, reduzindo-as ao nível categorial ou, mesmo, empresarial, conforme o caso.

---

<sup>243</sup> Obra citada, pág. 314.

<sup>244</sup> *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, pág. 194.

A idéia de concertação social vem de longa data<sup>245</sup>. Desde a reconstrução de vários países europeus, após as 1ª e 2ª Guerras Mundiais (1914-1918 e 1939-1945), esse processo já vinha sendo observado. Porém, foi com os “Pactos de Moncloa”, em 1977, na Espanha, que a prática da concertação social veio concretizar-se<sup>246</sup>.

Pois bem, no Brasil, as poucas experiências de negociações tripartites, de pactos sociais, somente tiveram início com o surgimento das centrais sindicais, sobretudo das duas maiores, quais sejam, a Central Única dos Trabalhadores (CUT) e a Força Sindical<sup>247</sup>. Foram elas que impulsionaram esse tipo de negociação, até mesmo, pela natureza de legítimas representantes de uma variada camada da classe trabalhadora, envolvendo diversas categorias.

O processo que resultou na criação das centrais sindicais foi originado no chamado “novo sindicalismo”, surgido no final dos anos setenta, do século passado, principalmente na região do ABC paulista. Porém, numa primeira fase, essa nova experiência de organização sindical tinha uma concepção mais conflituosa, corroborada pelo momento político que o Brasil vivia à época, em plena ditadura militar, com censura e restrições de direitos. A CUT nasceu nesse ambiente.

Com o processo político de redemocratização do país, com a perspectiva de uma nova ordem constitucional, esse “novo sindicalismo” passou a viver uma segunda fase, de orientação mais propositiva, o que permitiu uma ampliação do processo de negociação

---

<sup>245</sup> José Augusto Rodrigues Pinto dá como certo que o pacto social teve origem escandinava, nos “acordos básicos” realizados na Dinamarca, em 1899, e na Noruega, em 1902, que objetivavam o estabelecimento de formas de relação de trabalho entre trabalhadores e empresas, e destes com o Estado - *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, pág. 196.

<sup>246</sup> Flávio Antonello Benites Filho, *Direito Sindical Espanhol – A Transição do Franquismo à Democracia*, págs. 65 a 69.

<sup>247</sup> A CUT nasceu em 1983 e a Força Sindical em 1991.

coletiva, dando origem a um ensaio de pacto social ainda no Governo Sarney, quando o Ministério do Trabalho tinha à frente um ex-advogado do então Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, o ministro Almir Pazzianotto Pinto.

A Força Sindical, ao contrário, já nasceu num ambiente diferenciado, quando as grandes greves do final da década de 70 e início da de 80 já não mais vinham acontecendo com frequência. Trata-se de uma central sindical originária do que se convencionou chamar de “sindicalismo de resultados”.

No Governo Itamar Franco, entre 1992 e 1994, essas duas centrais sindicais foram agentes importantes no processo de negociação tripartite realizado no âmbito das câmaras setoriais que, juntamente com o empresariado e com o governo federal, construíram um espaço de discussão, que resultou em redução de impostos, garantia de emprego aos trabalhadores e diminuição de preço dos produtos fabricados, permitindo o reaquecimento de uma economia extremamente estagnada naquele momento.

Ou seja, esse nível mais elevado de negociação coletiva constitui um campo fértil de atuação das centrais sindicais<sup>248</sup>, considerando que, no Brasil, é o único momento em que as centrais

---

<sup>248</sup> O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, discutido no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), prevê e estimula o diálogo social, como iniciativa do Estado, em negociações tripartites, onde as centrais sindicais poderão desempenhar um relevante papel. Eis o texto do artigo 93:

*“Artigo 93 - O Estado promoverá o diálogo social, o fortalecimento das negociações tripartites e a participação proporcional das centrais sindicais e das confederações de empregadores nos colegiados dos órgãos públicos em que seus interesses sejam objeto de discussão e deliberação.*

*Parágrafo Único - O diálogo social e as negociações tripartites serão conduzidos pelas centrais sindicais e pelas entidades sindicais de empregadores conforme a natureza dos interesses envolvidos.”*

sindicais têm atuado como agentes de um processo mais amplo de negociação coletiva.

### 3- Conteúdo

Conteúdo da negociação coletiva são as cláusulas e condições que serão objeto do processo de contratação, e que, uma vez ajustadas, deverão fazer parte do instrumento normativo a ser celebrado pelas partes.

Primeira observação que deve ser feita quanto ao conteúdo da negociação coletiva de trabalho diz respeito aos limites existentes no ordenamento jurídico pátrio, respeitando “*as normas legais mínimas de proteção ao trabalho instituídas pelo Estado*”, conforme é alertado por José Cláudio Monteiro de Brito Filho<sup>249</sup>.

Da mesma forma, Otávio Pinto e Silva<sup>250</sup> lembra que “*o processo livre de negociação deve ser desenvolvido em todos os âmbitos e sobre todos os assuntos ligados ao trabalho, com limitações apenas no tocante às normas de ordem pública.*”

Para que o objeto a ser contratado possa sofrer limitações às regras impostas pela legislação, necessário que esta expressamente as autorize. Tal ponto já foi visto no Capítulo imediatamente anterior, quando se tratou da classificação da negociação coletiva, segundo o seu conteúdo.

---

<sup>249</sup> *Direito Sindical*, pág. 217.

Assim, enquanto as cláusulas “*in mellius*” podem ser livremente pactuadas, na medida em que o processo de contratação estará trazendo uma situação mais benéfica para o trabalhador, que terá o suporte mínimo garantido pela legislação, as cláusulas “*in pejus*” somente podem ser estipuladas nos casos previstos em lei, por reduzirem vantagens previamente existentes.

Conforme visto naquela oportunidade, a autonomia privada coletiva, para alguns casos pontuais, permite a estipulação de condições menos vantajosas para os trabalhadores, deixando de aplicar-lhes outras situações mais benéficas.

Para autorizar que o conteúdo da contratação contenha disposições menos favoráveis do que a lei, há necessidade de expressa previsão, como nos três casos em que a Constituição Federal de 1988 permitiu, dentre os direitos sociais ali consagrados.

O seu artigo 7º deu margem à possibilidade da estipulação de cláusulas “*in pejus*”, por meio da negociação coletiva, nos casos de irredutibilidade salarial (inciso VI), de jornada máxima de trabalho normal (inciso XIII) e de jornada máxima de trabalho em turnos de revezamento (inciso XIV). No *caput* do mesmo dispositivo, no entanto, consignou-se que os direitos enumerados, além de outros futuros, devem sempre observar a melhoria da condição social do trabalhador, regra esta que não pode ser esquecida<sup>251</sup>.

A legislação brasileira, antes muito rígida, tem autorizado, nos últimos anos, a flexibilização de algumas de suas normas. É

---

<sup>250</sup> *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*, pág. 170.

<sup>251</sup> Dispositivo e incisos já transcritos anteriormente.

o caso, por exemplo, da Lei nº 9.601/98, que, no artigo 1º<sup>252</sup>, permitiu a contratação por prazo determinado de trabalhadores, mediante negociação coletiva, desde que representassem em acréscimo ao número de empregados já contratados por prazo indeterminado.

Também a Medida Provisória nº 2.164-41, de 24.08.2001<sup>253</sup>, que, alterando e acrescentando alguns dispositivos na CLT<sup>254</sup>, permitiu o trabalho a tempo parcial, autorizou a suspensão do contrato de trabalho para fins de qualificação profissional, permitiu a flexibilização de direitos, mediante acordo ou convenção coletiva.

O novo artigo 476-A da CLT estipula que “o contrato de trabalho poderá ser suspenso, por um período de dois a cinco meses, para participação do empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, com duração equivalente à suspensão contratual, mediante previsão em convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, observado o disposto no art. 471 desta Consolidação”. Mas, a autorização prevista no seu parágrafo 1º depende de prévia negociação coletiva: “após a autorização concedida por intermédio de convenção ou acordo coletivo, o empregador deverá notificar o respectivo sindicato, com antecedência mínima de quinze dias da suspensão contratual”.

---

<sup>252</sup> “Artigo 1º - As convenções e os acordos coletivos de trabalho poderão instituir contrato de trabalho por prazo determinado, de que trata o art. 443 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, independentemente das condições estabelecidas em seu parágrafo 2º, em qualquer atividade desenvolvida pela empresa ou estabelecimento, para admissões que representem acréscimo no número de empregados.”

<sup>253</sup> A edição originária trazia o nº 1.709, de 06.08.98, mas foi sendo reeditada mais 41 vezes, até ganhar o nº 2.164-41, em 24.08.2001, a qual, por ser anterior à Emenda Constitucional nº 32/2001, que alterou as regras para edição de medidas provisórias, ainda encontra-se em tramitação no Congresso Nacional.

<sup>254</sup> Dispositivos acrescentados: artigos 58-A, 130-A, 476-A e 627-A.

Ainda por negociação coletiva, a mesma Medida Provisória permitiu a flexibilização da jornada de trabalho de forma anualizada, originando vários acordos coletivos de banco de horas, com a nova redação dada ao parágrafo 2º do artigo 59 consolidado, nos seguintes termos: *“poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.”*

Mas, a flexibilização dos direitos trabalhistas no Brasil poderia ser maior, mediante o processo de negociação coletiva, caso a proposta de alteração do artigo 618 da CLT<sup>255</sup> tivesse sido levada adiante, onde o negociado poderia prevalecer sobre o legislado<sup>256</sup>. Sobre este polêmico projeto, novos comentários serão feitos mais à frente.

Em relação às cláusulas de natureza econômica, a liberdade de contratação é maior. Já foi objeto de estudo, aqui, que as leis que dispunham sobre política salarial no Brasil, no passado, limitavam a

---

<sup>255</sup> “Artigo 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o artigo 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.”

<sup>256</sup> Essa seria a nova redação:

*“Artigo 618 - Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.*

*Parágrafo 1º - A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.*

*Parágrafo 2º - Os sindicatos poderão solicitar e apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo.”*

negociação coletiva, impedindo, muitas vezes, o reajuste de salários que viesse implicar, de forma automática, em alta da inflação.

A própria CLT disciplinava ser nula a cláusula de acordo ou convenção coletiva que viesse a contrariar a política econômica governamental, conforme preceituava o seu artigo 623<sup>257</sup>. Ou, ainda, vinculava uma prévia audiência com autoridades públicas, para validar cláusulas de aumentos ou reajustes salariais que pudessem implicar em aumentos de tarifas (artigo 624<sup>258</sup>).

Mas, não há como negar, o “Plano Real” possibilitou ao país uma estabilização econômica jamais vista em tempos remotos.

A política salarial até então era baseada em regras legais, que impunham índices de correção a todas as categorias. A livre negociação foi permitida pelo artigo 26 da Lei nº 8.880/94<sup>259</sup>, reforçado pelo artigo 10 da Lei nº 10.192/2001<sup>260</sup>, vigorando até os dias atuais.

Importante ressaltar, no entanto, que o conteúdo da negociação deve trazer uma relação estreita entre os interesses das

---

<sup>257</sup> “Artigo 623 - Será nula de pleno direito disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômica-financeira do Governo ou concernente à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo Único - Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.”

<sup>258</sup> “Artigo 624 - A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.”

<sup>259</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>260</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

partes negociadoras e, mais especificamente, daqueles que por elas são representados<sup>261</sup>.

Por fim, vale lembrar que o saudoso mestre Octávio Bueno Magano<sup>262</sup> classificava o conteúdo dos instrumentos coletivos, já considerando que o processo de contratação teve um resultado considerado positivo, em cláusulas normativas, aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos representados, e em cláusulas obrigacionais, que vinculavam certas condições e regras que deveriam ser observadas por quem contratou.

Acrescente-se a esse rol do nobre autor, aquelas cláusulas de natureza procedimental e de solução de conflitos, algumas delas enumeradas nos incisos do artigo 613 do estatuto consolidado<sup>263</sup>.

#### **4- Procedimentos**

O processo de negociação coletiva envolve desde os atos preparatórios, passando pelas mais diversas fases da

---

<sup>261</sup> José Cláudio Monteiro de Brito Filho, *Direito Sindical*, pág. 217.

<sup>262</sup> *Manual de Direito do Trabalho*, págs. 144 a 147.

<sup>263</sup> “Artigo 613 - As Convenções e os Acordos deverão conter, obrigatoriamente:

I - designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - prazo de vigência;

III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e da revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - penalidades para os Sindicatos convenientes, os empregados e as empresas, em caso de violação de seus dispositivos.”

contratação propriamente dita, até chegar ao resultado final, que poderá ser alcançado pela forma acordada, ou arbitrada, ou pela via judicial.

Com a maestria que lhe é peculiar, o professor Amauri<sup>264</sup> descreve que *“a negociação coletiva é uma série sucessiva de atos, de atos seguidos entre os protagonistas de uma disputa coletiva, para a discussão das reivindicações formuladas por uma das partes à outra, desde a preparação, o desenvolvimento e a conclusão, com a formalização de um instrumento de acordo ou o impasse, superável pela mediação, arbitragem ou decisão judicial.”*

Os sujeitos da negociação, já vistos no Item 1 acima, poderão se fazer representar por agentes negociadores, ou ainda ser assessorados por eles. Geralmente, são especialistas e técnicos em legislação trabalhista, em economia do trabalho, em política sindical, em questões ligadas à saúde e ao meio ambiente do trabalho, dependendo, sempre, do tema a ser tratado na mesa negociadora.

Nesses casos, a exigência de instrumento de procuração, ou de carta de preposição, dependerá da legislação de cada país. O mais importante, aqui, é que aqueles que forem contratar estejam munidos de representatividade, para que os objetivos da contratação sejam plenamente alcançados.

A seguir, passa-se a dividir e a sintetizar cada fase da negociação coletiva.

#### **4.1- Atos Preparatórios**

---

<sup>264</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 337.

Pode-se considerar como preparação para o processo negocial, as reuniões prévias feitas internamente, entre aqueles que vão estar à frente da negociação e seus representados, ou mesmo aquelas feitas entre os agentes negociadores que estão do mesmo lado, para definir as táticas e prioridades que serão levadas à mesa de negociação.

Também se inserem como atos preparatórios: a publicação de edital para participação em assembléia deliberativa (se houver a exigência); a realização da assembléia geral, com quórum definido (no caso brasileiro, há previsão no artigo 612 da CLT<sup>265</sup>), para discutir e deliberar sobre a pauta de reivindicações; a confecção de ata e de lista de presença (para comprovação de alcance do quorum exigido); assim como a própria elaboração e envio dessa pauta reivindicatória.

Muito embora se admita a negociação coletiva sobre qualquer matéria de interesse coletivo da categoria, no direito brasileiro, ainda hoje, prevalecem algumas regras inflexíveis, que não se compatibilizam com a livre contratação. Uma delas é a obrigatoriedade de se observar a data-base de cada categoria.

Isso significa que as partes podem negociar novas condições de trabalho uma vez no ano, cuja data marcante para estipular o início e o término das condições anteriores será o dia primeiro do mês acertado entre elas. Cada categoria tem uma data-base definida, geralmente acordada entre os sindicatos econômico e profissional.

---

<sup>265</sup> “Artigo 612 – Os sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia-Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo da validade da mesma do comparecimento e da votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acordo e, em seguida, de 1/3 (um terço) dos mesmos.

Parágrafo Único – o quorum de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda votação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados.”

Nesse caso, não apenas os atos preparatórios, mas toda a negociação coletiva deve se dar, necessariamente, antes da data-base da respectiva categoria, inclusive a possibilidade de ingresso com o dissídio coletivo, uma vez que o mesmo, para que as condições anteriores tenham validade ao término do instrumento coletivo em vigor, deve ser instaurado dentro do prazo de 60 (sessenta) dias que antecede aquela vigência (parágrafo 3º do artigo 616 da CLT<sup>266</sup>). Trata-se de outra norma inflexível, ao lado da limitação de vigência dos negócios jurídicos (parágrafo 3º do artigo 614 da CLT<sup>267</sup>), que não se compatibiliza com a liberdade de negociação coletiva.

Não obstante a rigidez da legislação pátria na regulamentação de algumas fases do processo negocial, o certo é que o Judiciário trabalhista não tem exigido a comprovação de determinados requisitos para o processamento de dissídios coletivos, com fundamento no princípio da informalidade, que rege o processo do trabalho.

Como já foi analisado e debatido, tais exigências formais podem representar, ainda, uma interferência indevida na liberdade de organização sindical, o que não se coaduna com a regra do inciso I do artigo 8º da Constituição da República<sup>268</sup>.

Assim, conforme já visto em capítulo próprio (Capítulo VI), a exigência legal de ata de assembléia, lista de assinatura dos

---

<sup>266</sup> “Artigo 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.

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

<sup>267</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>268</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

participantes da assembléia e atas de reunião comprovando prévia negociação, não têm representado um obstáculo para o conhecimento e julgamento de dissídios coletivos, mais ainda, após a revogação da Instrução Normativa nº 4<sup>269</sup>, do Tribunal Superior do Trabalho, que vinha exigindo tais aspectos formais.

Para fins de homologação de acordos e convenções coletivas nos respectivos órgãos do Ministério do Trabalho e Emprego, algumas dessas exigências formais ainda são observadas, tais como cópia de edital e da ata de assembléia, com a respectiva lista de assinatura dos presentes, além da observância do prazo máximo de vigência. Mas, também ali, ainda que num processo demasiadamente lento, a rigidez legal vem dando lugar a procedimentos menos burocráticos, o que poderá facilitar o objetivo maior de se alcançar o acordo.

#### **4.2- Processo de Negociação**

Essa parte pressupõe a realização de todos os procedimentos principais de contratação, principalmente as reuniões que envolvem todos os sujeitos da negociação.

Trata-se de uma etapa em que Amauri Mascaro Nascimento<sup>270</sup> relaciona como havendo três tipos de reuniões: reuniões preparatórias ou prévias, acessórias e principais.

No primeiro grupo estariam compreendidas aquelas reuniões já referidas como uma das fases de preparação para a contratação

---

<sup>269</sup> A Instrução Normativa nº 04, de 08.06.93, do TST, foi revogada pelo próprio Tribunal Maior, através da Resolução nº 116/2003. Em seu ítem VII exigia uma série de documentos para a instauração da representação, sob pena de indeferimento e extinção do processo de dissídio coletivo econômico (ítem IX).

propriamente dita, realizadas no âmbito interno de cada parte, visando o ajuste das estratégias e finalidades a serem alcançadas.

Seriam reuniões acessórias, já entre todos os lados da negociação, aquelas realizadas para ajuste de calendário, horário e local das reuniões principais, assim como para definir a ordem de discussão dos temas e assuntos pautados.

Obviamente que as reuniões principais são aquelas que decidem os termos dos ajustes de cada ponto de pauta. São as reuniões que definem a forma e a redação das cláusulas acertadas, tanto econômicas, quanto sociais. Têm caráter deliberativo, portanto.

Todas essas reuniões devem estar assentadas em atas, com descrição sumária do que foi tratado, para comprovação futura de que o processo negocial efetivamente aconteceu.

No entanto, no que tange a essa parte, nem sempre os aspectos formais são os que realmente se farão presentes e decidirão o processo de contratação.

É comum, por exemplo, diante de um impasse, de uma negociação difícil, em que o nível de radicalização de ambos os lados tenha chegado a ponto de impedir que aqueles agentes continuem a se sentar na mesa negociadora, ocorrer a definição de pontos fundamentais, e a partir daí a retomada do curso normal da negociação, em reuniões secretas, não oficiais, onde comparece um número reduzido de negociadores, às vezes, acompanhados daqueles que efetivamente decidem (mas que não faziam parte da banca negociadora oficial).

---

<sup>270</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 339.

O resultado de um processo de negociação nem sempre é previsível. Tanto poderá terminar em completa harmonia, num acordo que contemple ambas as partes, quanto poderá se instalar o impasse, o que se verá a seguir.

Esse impasse, porém, poderá ser resultante de fatores variados, tendo como responsável uma das partes, ou ambas. A radicalização estará presente na recusa do lado patronal em receber a pauta de reivindicações, ou mesmo no início de movimento grevista, pelo lado dos trabalhadores, antes de se esgotarem as vias negociais. Ou, ainda, quando um dos lados abandona a mesa de negociação por motivo não justificado, ou mesmo viole o princípio da boa-fé<sup>271</sup>.

No processo de contratação, cada parte adota uma tática diferenciada, mas é comum o fato de as propostas de cada lado irem avançando na medida em que as informações vão sendo compartilhadas e detalhadas. A proposta-limite, quase sempre, é apresentada ao final, como um último triunfo, como a carta que estava escondida na manga.

Tudo isso é absolutamente normal. O que se espera, todavia, para uma boa contratação, é que os princípios vistos neste

---

<sup>271</sup> A violação ao princípio da boa-fé na negociação coletiva foi caracterizada como prática anti-sindical pelo Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, discutido no âmbito do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), configurando-a, para o empregador, no inciso X do seu artigo 175 e, para o lado profissional, no inciso III do artigo 177, a seguir transcritos:

*“Artigo 175 - Sem prejuízo de outras hipóteses previstas em lei, configura conduta anti-sindical todo e qualquer ato do empregador que tenha por objetivo impedir ou limitar a liberdade ou a atividade sindical, tais como:*

*X - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva.”*

*“Artigo 177 - As providências judiciais destinadas à prevenção e repressão da conduta anti-sindical, até mesmo a condenação no pagamento da multa punitiva, são cabíveis quando a entidade sindical de trabalhadores:*

*III - violar o dever de boa-fé na negociação coletiva;”*

estudo estejam sempre presentes, principalmente a boa-fé das partes, o direito à informação, e que os agentes negociadores sejam experientes, hábeis e de bom senso e que nenhum ato de violência seja a tônica de atuação das partes, caso contrário, a impossibilidade de acordo poderá ser irreversível.

### **4.3- Resultado Positivo da Negociação**

Como visto, o processo de contratação poderá resultar, ou não, em acordo entre as partes. No caso positivo, considerando a legislação brasileira, a negociação coletiva dará origem a um **Acordo Coletivo de Trabalho**, ou uma **Convenção Coletiva de Trabalho**.

O **Acordo Coletivo de Trabalho** é o instrumento normativo que resulta da negociação coletiva havida entre a empresa, ou um grupo de empresas, de um lado, e o sindicato profissional, ou até mais de um sindicato de trabalhadores, do outro lado, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali representados.

A **Convenção Coletiva de Trabalho** é o instrumento normativo que resulta da negociação coletiva havida entre o sindicato econômico, de um lado, e o sindicato profissional, do outro lado, ou mais de um de ambos os lados, ou ainda, de um lado apenas, da mesma forma, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali representados.

São diplomas coletivos, negociados, que criam normas, cuja natureza jurídica é contratual. Para Maurício Godinho

Delgado<sup>272</sup>, a peculiaridade de tais diplomas é que são “*contratos, pactos de vontades privadas, embora coletivas, dotados de poder de criação de normas jurídicas.*”

Como são resultados do processo de contratação coletiva, podem ser genericamente conhecidos como contratos coletivos de trabalho. Porém, a doutrina brasileira nunca foi de todo pacífica, quanto à diferenciação entre contrato coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho. Os institutos se confundem e a própria legislação pátria já utilizou as duas denominações para o mesmo negócio jurídico<sup>273</sup>, conforme já foi visto em momento próprio. A diferenciação terminológica poderia ser objeto de um longo estudo, porém, para a finalidade proposta neste trabalho de pesquisa não se vislumbra a sua necessidade.

Todavia, não se pode deixar de mencionar que o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, resultado do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), preferiu adotar a terminologia “contrato coletivo de trabalho”<sup>274</sup> para todo e qualquer instrumento normativo resultante do processo de contratação coletiva, acabando de vez com a diferenciação entre acordo coletivo e convenção coletiva.

Ambos os instrumentos previstos no ordenamento jurídico brasileiro (acordo coletivo e convenção coletiva, como espécies) têm reconhecimento constitucional (artigo 7º, inciso XXVI<sup>275</sup>), como já foi visto, e devem observar os preceitos e ritos definidos nos artigos 611 a 625 da CLT,

---

<sup>272</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 139.

<sup>273</sup> A Constituição do Estado Novo, de 1937, no seu artigo 137, alíneas “a” e “b”, e no artigo 138, adotou o termo “contrato coletivo de trabalho”, porém, as demais Constituições e a própria CLT, invariavelmente, utilizaram o termo “convenção coletiva de trabalho”.

<sup>274</sup> O inciso III do artigo 96 do anteprojeto de lei em questão define contrato coletivo como sendo “o negócio jurídico por meio do qual se estabelecem condições de trabalho e relações obrigacionais entre os atores coletivos”.

<sup>275</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

que estipula, aliás, no parágrafo 3º do artigo 614<sup>276</sup>, que o prazo máximo de vigência, tanto num caso quanto noutro, será de dois anos<sup>277</sup>, o que já foi visto neste estudo.

Estão sujeitos, no entanto, a prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão, conforme estipula o artigo 615 da CLT<sup>278</sup><sup>279</sup>, cujas regras são aquelas mesmas definidas para a celebração dos instrumentos, constantes dos dispositivos consolidados já mencionados.

Essa inflexibilidade da legislação pátria, no que se refere ao limite máximo de vigência dos instrumentos normativos (dois anos), ou mesmo da necessidade de determinados procedimentos para a sua prorrogação, quando essa for a vontade das partes, tem sido quebrada, por alguns acordos coletivos, sobretudo em nível de empresas, cujas condições negociadas e acordadas estão atreladas a planejamentos de longo prazo, muitas vezes superior aos dois anos exigidos pela lei.

---

<sup>276</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>277</sup> No Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, a regra será modificada. O artigo 105 estipula no seu caput que *“A vigência dos contratos coletivos será de até 3 (três) anos, salvo acordo em sentido contrário.”* No parágrafo 1º, permite que os efeitos das cláusulas pactuadas permaneçam em vigor, mesmo após o final do prazo de vigência, ao prever que *“Os contratos coletivos poderão estabelecer regras para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência.”* E, no seu parágrafo 2º, consagra a regra da ultratividade, ao estipular que *“Os efeitos do contrato coletivo subsistirão durante os 90 (noventa) dias subseqüentes ao término da vigência, após os quais as partes, de comum acordo, poderão ajustar nova prorrogação.”*

<sup>275</sup> “Artigo 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia-Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no artigo 612.

Parágrafo 1º - O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado, para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado, observado o disposto no artigo 614.

Parágrafo 2º - As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas, passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização do depósito previsto no parágrafo 1º.”

<sup>276</sup> Tudo isso muda com a regra de ultratividade por 90 dias, conforme Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (Reforma Sindical).

Foi o que aconteceu, por exemplo, no acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a empresa Volkswagen do Brasil Ltda., em 2001, quando o projeto de reestruturação da planta Anchieta, com a vinda de um produto novo (Fox Europa), previa um prazo de cinco anos para implantação (até 2006), ocasião em que os trabalhadores teriam garantia de emprego. O acordo coletivo, que consta dos anexos deste estudo, estipulou o prazo de vigência de cinco anos, sem a previsão necessária de prorrogação, por vontade das partes contratantes. E o mesmo foi homologado com essa contrariedade à legislação nacional.

A mesma situação aconteceu no acordo coletivo de trabalho de reestruturação da empresa Ford Motor Company Brasil Ltda., envolvendo o mesmo sindicato profissional (também em anexo). Porém, a análise dessas situações é objeto do ponto principal do trabalho em curso, mais à frente.

Essa possibilidade de não verificação de todos os procedimentos e regras rígidas imposta pelo ordenamento jurídico brasileiro consolidado tem autorização, porém, na própria Convenção nº 98 da OIT, que estimula e fomenta a negociação coletiva de trabalho. Essa autorização, também, é reforçada pelo princípio da autonomia privada coletiva, pela vontade das partes em contratarem da forma que melhor lhes atenda os seus interesses. Se não houve prejuízos a elas na forma da contratação escolhida, não se pode alegar nulidade por ausência de certos procedimentos legais. É o caso de se questionar: Que prejuízos poderiam advir? A quem? Às partes certamente que não.

Seguindo adiante, mesmo não sendo o objetivo principal do estudo ora proposto, não se poderia deixar de mencionar, ainda que de passagem, a incompatibilidade existente entre os institutos supra referidos, e a conseqüente limitação de vigência dos instrumentos

normativos, com o princípio da ultratividade das normas coletivas, durante o período em que vigorou o disposto no parágrafo 1º do artigo 1º da Lei nº 8.542/92<sup>280</sup> <sup>281</sup>, até a sua revogação expressa pela Medida Provisória nº 1.950, posteriormente transformada em Lei nº 10.192/01.

Enquanto a CLT estipula regras rígidas de duração dos acordos e convenções coletivas, com procedimentos formais de prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão, aquele princípio estipulava que as cláusulas desses instrumentos normativos integravam os contratos individuais de trabalho, e somente podiam ser suprimidas por novos instrumentos normativos, o que não se vinculava ao prazo máximo de duração, de dois anos, do parágrafo 3º do artigo 614 celetizado<sup>282</sup>.

Outro ponto a ser ressaltado na ocorrência de acordo ou convenção coletiva, é que ambos os instrumentos têm efeito “*erga omnes*”, significando que se aplicam a todos os integrantes da categoria respectiva, independente de associação ou filiação sindical.

A crítica que se faz a essa regra é a de que há um desestímulo à organização sindical forte e representativa, na medida em que todos se beneficiam das conquistas sindicais, enquanto somente alguns pagam por elas.

Por derradeiro, quanto a essa parte, cabe analisar a questão relativa à hierarquia entre os dois diplomas. Segundo Mascaro

---

<sup>280</sup> “Artigo 1º - A política nacional de salários, respeitado o princípio da irredutibilidade, tem por fundamento a livre negociação coletiva e reger-se-á pelas normas estabelecidas nesta Lei.

Parágrafo 1º - As cláusulas dos acordos, convenções ou contratos coletivos de trabalho integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser reduzidas ou suprimidas por posterior acordo, convenção ou contrato coletivo de trabalho.”

<sup>281</sup> O parágrafo 1º do artigo 1º da Lei nº 8.542/92 fez menção a contrato coletivo de trabalho, repetindo terminologia que a própria CLT já chegou a adotar (artigo 59, caput e parágrafo 1º).

<sup>282</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

Nascimento<sup>283</sup>, dois princípios podem ser utilizados: o cronológico e o da norma mais favorável.

No primeiro caso, reputa-se que o diploma mais novo prevalece, já que, como regra de sucessão, estaria revogando aquele anteriormente firmado, no que for incompatível. Trata-se do mesmo método adotado para a determinação da lei vigente, em caso de conflito de normas.

No caso da norma mais favorável, o que está em jogo é a proteção do trabalhador, como definido entre aqueles princípios do Direito do Trabalho, muito embora, estar presente a autonomia privada coletiva vista acima.

Permite-se, assim, a transação de direitos, desde que não implique em renúncia dos mesmos. As cláusulas “*in melius*” são estimuladas, em detrimento das cláusulas “*in pejus*”. Nesse cenário, enquanto aquelas são regra geral, essas são admitidas excepcionalmente, penderes de autorização legal, conforme já estudado.

A questão fica mais complexa quando o conflito se estabelece entre convênios coletivos de níveis diferenciados. Nesse caso, pergunta-se: a regra do artigo 620 da CLT<sup>284</sup> ainda estaria em vigor?

A resposta é afirmativa, na medida em que o Direito do Trabalho no Brasil adota como princípio a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador. Porém, com ressalvas, por não se tratar de um princípio absoluto, que encontra exceções autorizadas na própria

---

<sup>283</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, págs. 359/360.

<sup>284</sup> “Artigo 620 - As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.”

Constituição Federal<sup>285</sup> (incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º<sup>286</sup>), que poderão levar a estipulação de cláusulas “*in pejus*”.

Como dito, o princípio em questão não é absoluto. Portanto, o contrário da regra consolidada sob análise também é possível. Ou seja, com fundamento na autonomia privada coletiva, no fomento à negociação coletiva (Convenção nº 98 da OIT), o acordo coletivo de trabalho, quando mais vantajoso ao trabalhador, é aplicado em detrimento da convenção coletiva.

Mas, ao analisar o que seria o instrumento normativo mais favorável, não se deve esquecer de uma técnica interpretativa importante, a qual já foi objeto de análise: a teoria do conglobamento.

Não há como deixar de mencionar, novamente, e ainda que de passagem, que o Congresso Nacional chegou a apreciar um projeto de lei que propunha a alteração do artigo 618 da CLT<sup>287 288 289</sup>, que

---

<sup>285</sup> Amauri Mascaro Nascimento, *Iniciação ao Direito do Trabalho*, pág. 589.

<sup>286</sup> Dispositivos já transcritos anteriormente.

<sup>287</sup> “Artigo 618 - As empresas e instituições que não estiverem incluídas no enquadramento sindical a que se refere o artigo 577 desta Consolidação poderão celebrar Acordos Coletivos de Trabalho com os Sindicatos representativos dos respectivos empregados, nos termos deste Título.”

<sup>288</sup> O projeto de lei em questão alterava a redação deste dispositivo para:

*“Artigo 618 - Na ausência de convenção ou acordo coletivo firmados por manifestação expressa da vontade das partes e observadas as demais disposições do Título VI desta Consolidação, a lei regulará as condições de trabalho.*

*Parágrafo 1º - A convenção ou acordo coletivo, respeitados os direitos trabalhistas previstos na Constituição Federal, não podem contrariar lei complementar, as Leis nº 6.321, de 14 de abril de 1976 e 7.418, de 16 de dezembro de 1985, a legislação tributária, previdenciária e a relativa ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço – FGTS, bem como as normas de segurança e saúde do trabalho.*

*Parágrafo 2º - Os sindicatos poderão solicitar e apoio e o acompanhamento da central sindical, da confederação ou federação a que estiverem filiados quando da negociação de convenção ou acordo coletivo previstos no presente artigo.”*

<sup>289</sup> Importante ressaltar que o então projeto de lei, ora debatido, elencava as centrais sindicais no rol das entidades sindicais de grau superior, em claro reconhecimento de sua importância política, mesmo sem a sua integração no ordenamento jurídico brasileiro.

<sup>290</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 186.

autorizava que as cláusulas negociadas pudessem prevalecer sobre direitos legislados, o que poderia levar a aplicação e convalidação de cláusulas “*in pejus*”. Essa proposta, concebida no Governo Fernando Henrique Cardoso, teve aprovação na Câmara dos Deputados, mas foi arquivada pelo Governo do presidente Lula, quando pendia de votação no Senado Federal. Esse arquivamento foi justificado, à época, pelo fato de que uma ampla discussão de reformas sindical e trabalhista deveria ter início (como efetivamente teve) no Fórum Nacional do Trabalho (FNT).

#### **4.4- Resultado Negativo da Negociação**

E quando não for possível o acordo, após todo o processo de negociação coletiva? Nesse caso, o caminho indicado pela legislação brasileira é a mediação e arbitragem, ou o dissídio coletivo instaurado de comum acordo entre as partes.

**Mediação**, na definição clássica de Magano<sup>290</sup>, “*é a intervenção de terceiro, tendente à solução do conflito, através da realização de um negócio jurídico.*” Ou seja, é mais uma tentativa de conciliação, após o insucesso da negociação direta, porém, desta feita, com a participação de um terceiro não interessado, imparcial.

Para Maurício Godinho Delgado<sup>291</sup>, “*consiste na conduta pela qual determinado agente, considerado terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instigá-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes.*”

---

<sup>291</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 191.

A maioria dos autores destaca dois tipos de mediação: a compulsória e a facultativa<sup>292 293</sup>.

A mediação compulsória, na nova ordem jurídica, é incompatível com o proibitivo do inciso I do artigo 8º constitucional<sup>294</sup>. Assim, a possibilidade de uma das partes se socorrer do Ministério do Trabalho, caso a outra se recuse à negociação, como previsto nos parágrafos 1º e 2º do artigo 616 da CLT<sup>295</sup>, não mais é possível, já que os referidos parágrafos do dispositivo consolidado em questão não foram recepcionados pelo princípio da liberdade sindical.

Na antiga Lei de Greve (Lei nº 4.330/64), a obrigatoriedade da mediação era um dos requisitos para o início do movimento de parede, conforme previa o seu artigo 11<sup>296</sup>, em consonância com o artigo 17<sup>297</sup> da mesma Lei.

Vale comentar, ainda que de passagem, que a compulsoriedade da mediação não implica, necessariamente, na obrigatoriedade de aceitar o resultado proposto.

---

<sup>292</sup> Maurício Godinho Delgado, *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 192.

<sup>293</sup> Octávio Bueno Magano, *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 186.

<sup>294</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>295</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente

<sup>296</sup> “Artigo 11 - O Diretor do Departamento Nacional do Trabalho ou o Delegado Regional do Trabalho adotará todas as providências para efetivar a conciliação entre empregados e empregadores, com a assistência do Ministério Público do Trabalho ou do Ministério Público local, onde não houver representante daquele, no prazo de 5 (cinco) dias, a partir da deliberação da Assembléia Geral, que tiver autorizado a greve.”

<sup>297</sup> “Artigo 17 - Decorridos os prazos previstos nesta lei, e sendo impossível a conciliação preconizada no artigo 11, os empregados poderão abandonar pacificamente, o trabalho, desocupando o estabelecimento da empresa.”

<sup>298</sup> *Compêndio de Direito Sindical*, pág. 298.

<sup>299</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

Já a mediação voluntária, que depende da vontade das partes, é possível nos dias atuais. Elas devem estar de comum acordo quanto a essa alternativa de solução de conflitos, e não estarão obrigadas ao aceite da proposta conciliatória. A legislação trabalhista, no entanto, preferiu estimular a própria contratação e a arbitragem, conforme será tratado a seguir.

Para Mascaro Nascimento<sup>298</sup>, há ainda outras divisões da mediação. Ela tanto pode ser pública (quando feita por um órgão da administração pública), quanto privada (quando a escolha recai sobre um particular). Poderá, ainda, ser unipessoal (com a participação de um mediador), ou colegiada (com a participação de um grupo de mediadores).

A **Arbitragem** vem sendo estimulada pela legislação brasileira há um bom tempo. A Constituição da República de 1988 a previu como forma extrajudicial de solução dos conflitos coletivos (artigo 114, parágrafo 1º<sup>299</sup>). Manteve-a, inclusive, na recente Reforma do Judiciário (Emenda Constitucional nº 45/2004), mas a sua utilização ainda é muito tímida, se comparada a outros países, muito embora venha crescendo nos últimos anos.

Logo após a ordem constitucional de 1988, veio a nova Lei de Greve (Lei nº 7.783, de 28.06.89), que previu a possibilidade da arbitragem em duas oportunidades. A primeira delas, antes da deflagração do movimento grevista, como alternativa à impossibilidade de acordo via negociado (artigo 3º, caput<sup>300</sup>). E, num segundo momento, como forma de

---

<sup>300</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

regular os direitos e obrigações durante o período da greve (artigo 7º, caput<sup>301</sup>).

A arbitragem apareceu, também, na antiga Lei nº 8.542/92, que tratava da política econômica da época, que elencava o laudo arbitral junto aos demais diplomas, como o acordo coletivo, a convenção coletiva e a sentença normativa.

Desde a edição da medida provisória que tratava da participação nos lucros e resultados, ao final do governo Itamar Franco (dezembro de 1994), hoje transformada na Lei nº 10.101/2000, a arbitragem de ofertas finais é prevista como forma de solucionar os conflitos não resolvidos pela contratação, quanto à forma daquela participação (artigo 4º da referida Lei<sup>302</sup>).

Mas, em qualquer situação, a via arbitral é considerada, pela legislação pátria, uma alternativa que depende da faculdade das partes. Ou seja, é voluntária, sem a força obrigacional, que ocorre em outros países, como no caso norte-americano.

Frustrada a negociação coletiva, e recusando-se as partes a solucionar o conflito por outras vias de composição, poderão, de comum acordo, instaurar o **Dissídio Coletivo**, como assegurado na Constituição de 1988 (artigo 114, parágrafo 2º<sup>303</sup>), com as mudanças

---

<sup>301</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>302</sup> “Artigo 4º - Caso a negociação visando à participação nos lucros ou resultados da empresa resulte em impasse, as partes poderão utilizar-se dos seguintes mecanismos de solução de litígio:

I - mediação;

II - arbitragem de ofertas finais.

Parágrafo 1º - Considera-se arbitragem de ofertas finais aquela em que o árbitro deve restringir-se a optar pela proposta apresentada, em caráter definitivo, por uma das partes.

Parágrafo 2º - O mediador ou o árbitro será escolhido de comum acordo entre as partes.

inseridas pela Emenda Constitucional nº 45, de 31.12.2004<sup>304</sup> <sup>305</sup>. O procedimento do dissídio coletivo está previsto na CLT (artigos 856 a 875). Nada mais é do que uma ação apresentada perante a Justiça do Trabalho, que irá definir as condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho da categoria ali representada.

Poderá ser instaurado, como dito, por iniciativa dos sindicatos econômicos ou profissionais (artigo 857, caput, da CLT<sup>306</sup>), na falta destes, respectivamente, pelas federações e confederações (artigo 857,

---

Parágrafo 3º - Firmado o compromisso arbitral, não será admitida a desistência unilateral de qualquer das partes.

Parágrafo 4º - O laudo arbitral terá força normativa, independentemente de homologação judicial.”

<sup>303</sup> “Artigo 114 - Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

Parágrafo 2º - Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.”

<sup>304</sup> O poder normativo sofreu grande limitação, no caso do dissídio coletivo econômico para a criação de novas cláusulas, para alteração ou extinção de cláusulas sociais já existentes e para a aplicação de novas condições salariais. A nova redação do parágrafo 2º do artigo 114 da Constituição não comporta outra interpretação senão a de que o dissídio coletivo econômico para os casos acima especificados depende da anuência dos dois lados do conflito coletivo. O termo “comum acordo” não foi inserido ali por acaso. Aliás, quanto a esse propósito, cabe lembrar que a lei, e com muito mais razão a Constituição, não contém palavras, ou expressões, inúteis. Dessa forma, passa a ser requisito da ação a concordância das partes para o dissídio coletivo econômico prosseguir. Basta lembrar, também, que o próprio TST sempre exigiu a comprovação de prévia negociação coletiva entre as partes para a instauração de dissídio coletivo (Instrução Normativa nº 4/93). Entendia-se que esse requisito estava presente na própria Lei Fundamental (artigo 114, parágrafo 1º). O poder normativo somente pode ser exercido pela Justiça do Trabalho se as partes assim desejarem. E a forma de ajuizamento poderá ser por petição em conjunto, ou por instauração de uma delas com declaração de concordância da outra parte. Se suscitado o dissídio coletivo unilateralmente, sem o aceite do outro lado, em audiência de conciliação deverá o magistrado tomar o cuidado de verificar se essa alternativa, de exercício do poder normativo, conta com o consentimento das partes. O fato de a parte contrária não apresentar contestação ao pedido de julgamento do dissídio coletivo, fazendo apenas a sua defesa contra os termos aludidos na peça inaugural, não parece ser suficiente para interpretar como concordância tácita ao exercício do poder normativo. Se a nova regra constitucional impõe a condição de concordância mútua, compete ao instrutor do feito verificar o preenchimento dessa condição. No entanto, não é esse o entendimento que os tribunais vêm adotando, já que continuam processando os dissídios coletivos econômicos sem a observância da regra do comum acordo.

<sup>305</sup> O Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, ponto de partida para a Reforma Sindical, elimina a expressão “dissídio coletivo” dos parágrafos 2º e 3º do artigo 114 da Constituição, substituindo-a por “ação normativa” (parágrafo 2º) e “ação coletiva” (parágrafo 3º), de acordo com a finalidade de extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho, conseqüentemente pondo fim ao dissídio coletivo econômico.

Parágrafo Único, da CLT<sup>307</sup>), ou ainda, pelo Presidente do Tribunal competente, ou pelo representante do Ministério Público do Trabalho, nos casos de suspensão do trabalho (artigo 856 consolidado<sup>308</sup>).

A competência originária para instruir e julgar os dissídios coletivos será dos tribunais regionais (TRTs), salvo no caso em que a categoria estiver organizada em âmbito nacional, ou em diversas localidades abrangidas por mais de um TRT, quando a competência será do TST.

O dissídio coletivo, porém, somente pode ser instaurado (ou suscitado) após o esgotamento de todas as tentativas de conciliação entre as partes. Assim, não poderão as partes instaurar dissídio coletivo sem prévia negociação coletiva entre elas.

Raimundo Simão de Melo<sup>309</sup>, com muita sabedoria, soube bem definir dissídio coletivo, como sendo *“um processo judicial de solução dos conflitos coletivos econômicos e jurídicos ... através do qual se discutem interesses abstratos e gerais, de pessoas indeterminadas (categorias profissional e econômica), com o fim de se criar ou modificar condições gerais de trabalho, de acordo com o princípio da discricionariedade, atendendo-se aos ditames da conveniência e da oportunidade e respeitando-se os limites mínimo e máximo previstos em lei.”*

---

<sup>306</sup> “Artigo 857 - A representação para instaurar a instância em dissídio coletivo constitui prerrogativa das associações sindicais, excluídas as hipóteses aludidas no artigo 856, quando ocorrer suspensão do trabalho.”

<sup>307</sup> “Parágrafo Único - Quando não houver sindicato representativo da categoria econômica ou profissional, poderá a representação ser instaurada pelas federações correspondentes e, na falta destas, pelas confederações respectivas, no âmbito de sua representação.”

<sup>308</sup> “Artigo 856 - A instância será instaurada mediante representação escrita ao presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.”

<sup>309</sup> *Dissídio Coletivo de Trabalho*, pág. 56.

Vê-se, pois, que são dois os principais tipos de dissídio coletivo: o dissídio coletivo econômico, quando a sentença normativa terá natureza constitutiva, criando, modificando, ou extinguindo normas que regulem as condições de trabalho que serão aplicadas aos contratos individuais de trabalho; e o dissídio coletivo jurídico, quando a sentença terá natureza declaratória, visando interpretar normas jurídicas já existentes, para a obtenção do seu cumprimento, ou da sua execução.

Novamente é Simão de Melo<sup>310</sup> que bem diferencia as duas classificações, ensinando que os dissídios coletivos “são econômicos ou de interesses aqueles destinados à instituição de normas e condições de trabalho”, enquanto “os dissídios jurídicos ou de direito destinam-se à busca de interpretação ou declaração do alcance de uma norma jurídica existente, que pode ser uma lei, uma convenção coletiva, um acordo coletivo, um contrato coletivo, uma sentença normativa, um laudo arbitral ou um ato normativo qualquer.”

Para o objetivo do estudo em questão, como resultado negativo do processo de negociação, o dissídio coletivo tendente a solucionar o impasse, via poder normativo, é, evidentemente, o de natureza econômica. Até mesmo porque, no caso do dissídio coletivo jurídico o poder normativo não é exercido pela Justiça do Trabalho, na medida em que a interpretação de normas jurídicas já existentes é função própria do Judiciário que, nesse caso, não está criando, modificando ou extinguindo essas mesmas normas jurídicas.

O instrumento normativo que resulta de uma decisão proferida em dissídio coletivo de natureza econômica é denominado de **Sentença Normativa**, a qual estipula condições de trabalho a serem

---

<sup>310</sup> Obra citada, pág. 57.

aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali envolvidos.

A **Sentença Normativa** se sujeita às mesmas regras do **Acordo Coletivo de Trabalho** e da **Convenção Coletiva de Trabalho**, no que diz respeito a aspectos como vigência (máximo de dois anos), efeito “*erga omnes*” e hierarquia. Sua natureza, no entanto, ao contrário dos dois instrumentos negociados, não é contratual, já que se trata de um instrumento judicial, e não oriundo da autonomia privada coletiva.

Representa, ainda, a sentença normativa, nos casos de dissídio coletivo de natureza econômica, o poder que tem o Judiciário Trabalhista, e somente ele nessas situações, de criar, modificar ou extinguir normas e condições de trabalho.

Considerado por muitos críticos do direito um dos fatores inibidores da plena liberdade sindical, o poder normativo da Justiça do Trabalho, na medida em que autoriza uma “atividade legisladora” do Judiciário, estaria ultrapassando os limites da sua competência julgadora, invadindo a função de outro poder da República, o Legislativo, comprometendo a harmonia dos poderes e o estado democrático de direito.

Por outro lado, nem sempre o insucesso da negociação coletiva, da tentativa de mediação e arbitragem, leva a um processo tranqüilo de dissídio coletivo. Frustrada a contratação, poderá advir o movimento grevista.

A greve tem previsão constitucional (artigo 9º da CF<sup>311</sup>) e é regulamentada pela Lei nº 7.783/89, que define em seu artigo 2º<sup>312</sup> como sendo o direito aos empregados de promover a suspensão da prestação de trabalho, de forma coletiva, temporária, total ou parcial, visando a conquista de um objetivo comum. Segundo o artigo 1º<sup>313</sup> da referida lei, ainda, cabe aos trabalhadores decidir sobre o momento da greve e os objetivos a serem defendidos por ela. Este dispositivo repete integralmente o texto da regra constitucional.

Pode ser classificada quanto às suas causas (típica, política, de solidariedade), quanto à duração (prazo determinado, prazo indeterminado), quanto à extensão (por empresa, por categoria, por local, regional, geral), quanto à categoria profissional (atividade privada, atividade pública) e, ainda, quanto aos métodos empregados (pacífica, violenta, abusiva, não abusiva)<sup>314</sup>.

De qualquer forma, a greve deve ser iniciada somente após um processo negocial fracassado, e não havendo possibilidade de dirimir o conflito coletivo pela via arbitral (artigo 3º, caput, da Lei nº 7.783/89<sup>315</sup>).

Algumas formalidades devem ser observadas, como o empregador ser previamente notificado do movimento, em 48 horas,

---

<sup>311</sup> “Artigo 9º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

<sup>312</sup> “Artigo 2º - Para os fins desta Lei, considera-se legítimo exercício do direito de greve a suspensão coletiva, temporária e pacífica total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador.”

<sup>313</sup> “Artigo 1º - É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

<sup>314</sup> Amauri Mascaro Nascimento, *Compêndio de Direito Sindical*, págs. 453 a 458.

<sup>315</sup> “Artigo 3º - Frustrada a negociação ou verificada a impossibilidade de recurso via arbitral, é facultada a cessação coletiva do trabalho.”

no caso de atividades normais (Parágrafo Único, do artigo 3º<sup>316</sup>), ou em 72 horas (artigo 13<sup>317</sup>), no caso das atividades essenciais referidas do artigo 10<sup>318</sup> da mesma lei.

O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, que exaustivamente vem sendo analisado neste trabalho, pretende unificar esses prazos, estipulando em 72 horas o prazo para o prévio aviso do movimento grevista<sup>319</sup>, por considerar que as partes deverão tomar todos os cuidados necessários antes da greve iniciar, na medida em que, na sua proposta global, o poder normativo não mais existirá e o Judiciário Trabalhista não poderá decidir sobre o mérito dela<sup>320</sup>.

Nessa nova regulamentação do direito de greve, o aviso é dispensado, no caso das atividades não essenciais, quando o movimento for iniciado em virtude de atraso no pagamento de salários, ou

---

<sup>316</sup> “Parágrafo Único - A entidade patronal correspondente ou os empregadores diretamente interessados serão notificados, com antecedência mínima de 48 (quarenta e oito) horas, da paralisação.”

<sup>317</sup> “Artigo 13 - Na greve em serviços ou atividades essenciais, ficam as entidades sindicais ou os trabalhadores, conforme o caso, obrigados a comunicar a decisão aos empregadores e aos usuários com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas da paralisação.”

<sup>318</sup> “Artigo 10 - São considerados serviços ou atividades essenciais:

I - tratamento e abastecimento de água, produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis;

II - assistência médica e hospitalar;

III - distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;

IV - funerários;

V - transporte coletivo;

VI - captação e tratamento de esgoto e lixo;

VII - telecomunicações;

VIII - guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;

IX - processamento de dados ligados a serviços essenciais;

X - controle de tráfego aéreo;

XI - compensação bancária.”

<sup>319</sup> Assim estipula o seu artigo 109: “O empregador ou suas entidades sindicais serão comunicados por escrito, com antecedência mínima de 72 (setenta e duas) horas, do início da paralisação.”

<sup>320</sup> No Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, a não observância do aviso de greve, por parte das entidades sindicais profissionais, tipifica uma prática anti-sindical, conforme seu artigo 177, inciso IV.

tiver por finalidade o cumprimento de contrato coletivo de trabalho ou de sentença normativa<sup>321</sup>.

Como já tratado no início deste estudo, os grevistas poderão usar de meios pacíficos para o sucesso da greve, assim como poderão promover a arrecadação de fundos para o movimento e divulgá-lo livremente, segundo o permissivo do artigo 6º<sup>322</sup> da legislação ora em análise.

Durante o período do movimento grevista, os contratos de trabalho estarão suspensos (artigo 7º, caput, da Lei nº 7.783/89<sup>323</sup>), não podendo o empregador promover dispensas ou outras alterações contratuais, nem contratar mão-de-obra substituta (artigo 7º, parágrafo único, da mesma Lei<sup>324</sup>), salvo para garantir serviços inadiáveis (nos termos do artigo 9º<sup>325</sup>)<sup>326</sup>, ou após julgamento da greve pela Justiça do

<sup>321</sup> Diz o parágrafo único do artigo 109 do referido anteprojeto que “*em caso de descumprimento de contrato coletivo ou de sentença proferida na forma do capítulo V do Título VII desta Lei, fica dispensado o prévio aviso, salvo nos serviços e atividades essenciais à comunidade.*”

<sup>322</sup> “Artigo 6º - São assegurados aos grevistas, dentre outros direitos:

I - o emprego de meios pacíficos tendentes a persuadir ou aliciar os trabalhadores a aderirem à greve;

II - a arrecadação de fundos e a livre divulgação do movimento.

Parágrafo 1º - Em nenhuma hipótese, os meios adotados por empregados e empregadores poderão violar ou constringer os direitos e garantias fundamentais de outrem.

Parágrafo 2º - É vedado às empresas adotar meios para constringer o empregado ao comparecimento ao trabalho, bem como capazes de frustrar a divulgação do movimento.

Parágrafo 3º - As manifestações e atos de persuasão utilizados pelos grevistas não poderão impedir o acesso ao trabalho nem causar ameaça ou dano à propriedade ou pessoa.”

<sup>323</sup> “Artigo 7º - Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais durante o período ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.”

<sup>324</sup> “Parágrafo Único - É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos artigos 9º e 14.”

<sup>325</sup> “Artigo 9º - Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resulte em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção de daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo Único - Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.”

<sup>326</sup> Também, aqui, o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, discutido no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), tipifica a contratação de mão-de-obra substituta, sem observância dos limites e

Trabalho, sem retorno por parte dos grevistas, conforme o caput do artigo 14<sup>327</sup>.

Aliás, o referido caput do artigo 14 da Lei de Greve<sup>328</sup> reza que a não observância dos requisitos exigidos pela própria lei, quer nos aspectos formais dos artigos 3º<sup>329</sup> e 4º<sup>330</sup>, quer nos aspectos de oportunidade (greve durante a vigência de norma coletiva), ou mesmo de mérito (reivindicações injustas e/ou impossíveis), acarretará a declaração de abusividade da greve, ocasião em que a Justiça do Trabalho decidirá sobre os dias de paralisação.

O contrário, ou seja, o atendimento dessas exigências, levará o Judiciário a decidir pela não abusividade da greve, acolhendo, ainda, os pleitos requeridos.

Também não constituirá abuso do direito de greve, mesmo na vigência de acordo ou convenção coletiva, ou de sentença normativa, se o movimento tiver como objetivo o cumprimento de cláusula, ou condição, da norma coletiva em vigor, ou ainda, se ocorrer fato novo que

---

formalidades legais, como sendo uma prática anti-sindical do empregador, de acordo com os incisos VII e VIII do seu artigo 175.

<sup>327</sup> “Artigo 14 - Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.”

<sup>328</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>329</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

<sup>330</sup> “Artigo 4º - Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembleia-geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

Parágrafo 1º - O estatuto da entidade sindical deverá prever as formalidades de convocação e o quorum para a deliberação, tanto da deflagração quanto da cessação da greve.

Parágrafo 2º - Na falta de entidade sindical, a assembleia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no caput, constituindo comissão de negociação.”

implique em modificação das relações trabalhistas (parágrafo único, do artigo 14, da Lei nº 7.783/89<sup>331</sup>).

Todavia, independente da abusividade ou não da greve, os atos danosos praticados pelos grevistas durante o movimento, ou mesmo aqueles determinados pelo empregador, serão apurados, responsabilizando quem de direito, tanto na esfera trabalhista, quanto na cível ou criminal (Lei de Greve, artigo 15<sup>332</sup>).

A legislação sob análise, em seu artigo 17, caput e parágrafo único<sup>333</sup>, estipula que o empregador não poderá promover greve, conhecida como locaute, ou cerramento defensivo, assegurando aos trabalhadores, nesse caso, o pagamento dos dias parados.

Desde a nova ordem constitucional de 1988, assim como o direito de sindicalização, a greve é admitida no serviço público (artigo 37, incisos VI e VII, respectivamente<sup>334 335</sup>), exceção feita aos

---

<sup>331</sup> “Artigo 14 - Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho.

Parágrafo Único - Na vigência de acordo, convenção ou sentença normativa não constitui abuso do exercício do direito de greve a paralisação que:

I - tenha por objetivo exigir o cumprimento da cláusula ou condição;

II - seja motivada pela superveniência de fato novo ou acontecimento imprevisível que modifique substancialmente a relação de trabalho.”

<sup>332</sup> “Artigo 15 - A responsabilidade pelos atos praticados, ilícitos ou crimes cometidos, no curso da greve, será apurada, conforme o caso, segundo a legislação trabalhista, civil ou penal.

Parágrafo Único - Deverá o Ministério Público do Trabalho, de ofício, requisitar a abertura do competente inquérito e oferecer denúncia quando houver indício de prática de delito.”

<sup>333</sup> “Artigo 17 - Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (“lockout”).

Parágrafo Único - A prática referida no caput assegura aos trabalhadores o direito à percepção dos salários durante o período de paralisação.”

<sup>334</sup> “Artigo 37 - A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

VI - é assegurado ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica;”

militares (artigo 42, parágrafo 5º<sup>336</sup>). O texto original do inciso VII do artigo 37<sup>337</sup> estipulava que o direito de paralisação dependia de lei complementar. A Emenda Constitucional nº 19, de 04.06.98, alterou a exigência para lei específica.

Disso conclui-se que há limitações à autorização do movimento grevista para o servidor público, o que também tem sido o entendimento do STF, conforme decisões citadas por Maurício Godinho Delgado<sup>338</sup> (ADIN 339-RJ, de 17.07.90; MI 20-DF, de 01.05.94; e MI 438-GO, de 11.11.94).

---

<sup>335</sup> O Projeto de Emenda Constitucional nº 369/05, originário do FNT, dá nova redação ao inciso VII do artigo 37 da CF, acrescentando a negociação coletiva. Eis a nova redação: “VII – a negociação coletiva e o direito de greve serão exercidos nos termos e nos limites definidos em lei específica.”

<sup>336</sup> “Artigo 42 - Os membros das Polícias Militares e Corpos de Bombeiros Militares, instituições organizadas com base na hierarquia e disciplina, são militares dos Estados, do Distrito Federal e dos Territórios.

Parágrafo 5º - Ao militar são proibidas a sindicalização e a greve.”

<sup>337</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente de acordo com a EC nº 19/98.

## IX - REPRESENTAÇÃO DOS TRABALHADORES NO LOCAL DE TRABALHO

Foi na Europa do século XIX que surgiram os primeiros embriões do que hoje se denomina “representação dos trabalhadores no local de trabalho”. Nessa época, em nações europeias mais desenvolvidas, como a Alemanha, a Inglaterra, a França e a Bélgica, as comissões paritárias surgiram com o objetivo específico de negociar os problemas antes de adotar as medidas de conflitos.

Amauri Mascaro Nascimento<sup>339</sup> cita a Constituição de Weimar (Alemanha, 1891), como introdução de uma idéia de co-gestão nas empresas, com os trabalhadores participando das comissões destinadas àquele fim. Destaca as Comissões Internas na Itália (em 1906), fruto de acordo entre a Federação Italiana Operária Metalúrgica e a fábrica de automóveis Itália, de Torino. Menciona, ainda, os Conselhos de Usina, na França (em 1885), os Delegados Operários das Fábricas Schneider (1889) e

---

<sup>338</sup> *Direito Coletivo do Trabalho*, pág. 165, *apud* Ministro Carlos Mário da Silva Velloso, “A Greve no Serviço Público”, in Georgenor de Souza Franco Filho (Coord.), *Curso de Direito Coletivo do Trabalho – estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*, São Paulo: LTr, 1998, págs. 563 a 566.

os Representantes de Seção da Fábrica Godin (1846), também no mesmo país. Segue o autor, lembrando dos Comitês de Salário Mínimo (1909), na Inglaterra, e os Conselhos de Cooperação Industrial (1922), na Espanha.

Posteriormente, a União Européia regulamenta, através da Diretiva nº94/45, a representação dos trabalhadores, devendo seus Estados-membros a reconhecerem nas empresas com mais de 1.000 (um mil) trabalhadores, segundo o próprio Amauri<sup>340</sup>.

Mas, antes mesmo de verificar a experiência de alguns países sobre a forma de organização interna dos trabalhadores, convém ressaltar alguns dos seus princípios e relembrar que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) tratou desse tema.

Podem ser considerados princípios da representação interna de trabalhadores:

- **princípio da proteção** - os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser protegidos pelo Estado, com garantia de emprego e de meios de atuação na defesa dos interesses dos representados;
- **princípio da facilidade** - ao empregador compete possibilitar aos representantes dos trabalhadores meios adequados para o cumprimento rápido e eficiente de suas funções, sem que essas facilidades venham prejudicar o funcionamento normal da empresa;
- **princípio da liberdade de escolha** - todos os trabalhadores representados devem escolher livremente os seus representantes, não importando que sejam filiados ou não ao sindicato da categoria profissional;

---

<sup>339</sup> *Direito Sindical*, pág. 280.

- **princípio da não concorrência sindical** - não deve haver concorrência entre a atuação da representação interna e a atuação sindical;
- **princípio da informação** - aos representantes internos devem ser fornecidas todas as informações necessárias para que os interesses dos trabalhadores representados possam ser defendidos com conhecimento, num processo de consolidação da boa-fé e da lealdade das partes;
- **princípio do sigilo das informações** - decorrente do princípio anterior, em que o representante dos trabalhadores tem o dever de manter o sigilo quanto às informações adquiridas em virtude da sua função.

Quanto a OIT, tem-se que a Convenção nº 135 trata, especificamente, da representação interna, garantindo a proteção dos representantes dos trabalhadores e a sua participação nas atividades sindicais, o que restou expresso no seu artigo 1º<sup>341</sup>.

As empresas devem tomar medidas que facilitem o desempenho das funções (artigo 2º, 1º<sup>342</sup>) daqueles representantes internos, sejam eles vinculados aos sindicatos, ou eleitos diretamente pelos trabalhadores (artigo 3º<sup>343</sup>).

---

<sup>340</sup> Obra citada, pág. 280.

<sup>341</sup> “Artigo 1º - Os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser beneficiados com uma proteção eficiente contra quaisquer medidas que poderiam vir a prejudicá-los, inclusive o licenciamento, e que seriam motivadas por sua qualidade ou suas atividades como representantes dos trabalhadores sua filiação sindical, ou participação em atividades sindicais, conquanto ajam de acordo com as leis, convenções coletivas ou outros arranjos convencionais vigorando.”

<sup>342</sup> “Artigo 2º - 1. Facilidades devem ser concedidas, na empresa, aos representantes dos trabalhadores, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficiente de suas funções.”

<sup>343</sup> “Artigo 3º - Para os fins da presente Convenção, os termos ‘representantes dos trabalhadores’ designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos ou pelos membros de sindicatos;

b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se

Vê-se, assim, que independe da forma de organização para a representação interna seja reconhecida e protegida. A vinculação ou não ao sindicato não retira a natureza de representante dos trabalhadores, que requer critérios outros, mais objetivos e finalísticos, como a representatividade. Foi o que também reforçou o artigo 5º daquela Convenção<sup>344</sup>.

No entanto, prevendo a possibilidade de existência de mais de um tipo de representação interna, a Convenção nº 135 deu autonomia para a legislação de cada país que a viesse ratificar pudessem indicar qual (ou quais) a representação interna seria a detentora da proteção e facilidades nela previstas (artigo 4º<sup>345</sup>).

Quando a Convenção nº 154 da OIT veio promover a negociação coletiva, o fez para todos os níveis de organização, incluindo aí, a representação interna dos trabalhadores, orgânica (vinculada a sindicato) ou inorgânica (desvinculada a sindicato).

Também a Recomendação nº 143 orientou algumas formas de proteção aos representantes internos dos trabalhadores. Apesar de repetir algumas disciplinas da própria Convenção nº 135, trouxe outras de grande relevância.

---

estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.”

<sup>344</sup> “Artigo 5º - Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com representantes sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte.”

Dividida em quatro partes, a primeira delas (I) trata do Método de Aplicação; a segunda (II), das Disposições Gerais; a terceira (III) diz respeito à Proteção dos Representantes dos Trabalhadores; e a quarta (IV) disciplina as Facilidades que deverão ser concedidas aos Representantes dos Trabalhadores.

As novidades em relação à Convenção nº 135 estão nas duas últimas partes. O parágrafo 6º, item 1, inserido na Parte III, diz que na ausência de medidas suficientes e apropriadas de proteção, aplicadas aos trabalhadores em geral, algumas disposições específicas deverão ser adotadas, visando garantir a efetiva proteção dos representantes dos trabalhadores. E essas disposições são sugeridas no rol do item 2 do mesmo parágrafo 6º. São elas<sup>346</sup>:

- a) definição detalhada e precisa dos motivos que podem justificar o fim da relação de trabalho dos representantes dos trabalhadores;
- b) existência de consulta, parecer ou acordo de um organismo independente, público ou privado, ou de um organismo paritário antes que a despedida de um trabalhador seja definitiva;
- c) procedimento especial de recurso acessível aos representantes dos trabalhadores, que venham a considerar injusto o fim da sua relação de trabalho, ou que suas condições de emprego tenha sido modificadas desfavoravelmente, ou que tenham sido objeto de tratamento injusto;
- d) no que se refere ao fim injustificado da relação de trabalho dos representantes dos trabalhadores, o estabelecimento de uma reparação eficaz que compreenda, a menos que seja contrária aos princípios fundamentais de direito do país interessado, a reintegração dos ditos

---

<sup>345</sup> “Artigo 4º - A legislação nacional, as convenções coletivas, as sentenças arbitrais ou as decisões judiciais poderão determinar o tipo ou os tipos de representantes dos trabalhadores que devam ter direito à proteção ou às facilidades visadas pela presente Convenção.”

<sup>346</sup> Marcus de Oliveira Kaufmann, *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas - Sistema de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores*, págs. 377/378.

representantes aos seus cargos, com o pagamento dos salários não recebidos e a manutenção dos seus direitos adquiridos;

e) impor ao empregador, quando se alegue que a demissão de um representante dos trabalhadores ou qualquer mudança desfavorável em suas condições de emprego tenha caráter discriminatório, a obrigação de provar que o seu ato estava justificado;

f) reconhecer a prioridade que deve ser dada aos representantes dos trabalhadores a respeito da manutenção do seu emprego, no caso de redução de pessoal.

A Recomendação em análise foi além na proteção ao representante dos trabalhadores, garantindo-a, também, aos candidatos, ou aos que se apresentaram como tais à eleição ou nomeação dos representantes dos trabalhadores, de acordo com os procedimentos adotados (parágrafo 7º, ítem 1), e aos representantes que tiveram seus mandatos terminados (parágrafo 7º, ítem 2), pelo prazo fixado na legislação do país, ou acordado em instrumentos coletivos pelas partes (parágrafo 7º, ítem 3).

O parágrafo 8º, ítem 1, ainda na Parte III da mesma Recomendação, orienta que os representantes, ao final dos seus mandatos, devam ser reintegrados nas suas funções, conservando ou recuperando seus direitos, inclusive aqueles relativos à natureza do emprego, do seu salário e de seu tempo de serviço. A legislação nacional ou o contrato coletivo deverá regulamentar as mesmas condições acima aos representantes que exerceram seus mandatos fora dos limites da empresa (parágrafo 8º, ítem 2).

Na Parte IV da Recomendação nº 143, dentre as facilidades que devem ser concedidas aos representantes dos

trabalhadores, além daquelas já vistas na Convenção nº 135 da OIT, e repetidas no parágrafo 9º, são disciplinadas as seguintes<sup>347</sup>:

- a disponibilidade do tempo livre necessário ao representante dos trabalhadores para o exercício do seu mandato, sem prejuízo dos salários, encargos sociais e vantagens (parágrafo 10, ítem 1), cujo período deveria ser limitado de modo razoável (parágrafo 10, ítem 3);
- essa disponibilidade de tempo poderia ser usufruída mediante licença a ser concedida pelo superior imediato, ou por outro representante da direção da empresa, a qual não poderia ser negado, salvo motivo justificado (parágrafo 10, ítem 2);
- visando o desempenho eficaz da sua função, enquanto representante dos trabalhadores, os mesmos deveriam desfrutar de tempo livre para participar de reuniões, cursos de formação, seminários, congressos e conferências sindicais (parágrafo 11, ítem 1), da mesma forma, sem prejuízo dos salários, encargos sociais e vantagens (parágrafo 11, ítem 2);
- também para o exercício de suas funções de representantes dos trabalhadores, quando necessário, os mesmos deveriam ser autorizados a entrar em todos os locais de trabalho da empresa (parágrafo 12);
- os representantes dos trabalhadores deveriam ter a possibilidade de entrar em comunicação, sem dilação indevida, com a direção da empresa e com os representantes desta autorizados a decidir, na medida necessária para o desempenho de suas funções (parágrafo 13);
- no caso de representantes vinculados a sindicatos, deveria-se permitir a autorização para que os mesmos fossem cobrar as cotas sindicais nos locais de trabalho (parágrafo 14);
- autorização, também, para que os representantes sindicais possam fixar avisos do sindicato na empresa, em local ou locais, determinados pela direção da empresa, mas que sejam de fácil acesso pelos trabalhadores (parágrafo 15, ítem 1), além de permissão para a distribuição de boletins,

---

<sup>347</sup> Marcus de Oliveira Kaufmann, obra citada, págs. 370/380.

folhetos, publicações e outros documentos do sindicato para os trabalhadores da empresa (parágrafo 15, ítem 2), sendo que os avisos e documentos devem ter relação com as atividades sindicais normais, e que a sua colocação não venha a prejudicar o normal funcionamento da empresa e nem o bom aspecto dos locais de trabalho (parágrafo 15, ítem 3), facilidades essas que devem ser estendidas aos representantes eleitos internamente na empresa, portanto, sem vinculação sindical (parágrafo 15, ítem 4);

- a empresa deveria disponibilizar aos representantes dos trabalhadores, nas condições e na medida em que pudessem ser estipuladas pela legislação, pelos contratos coletivos de trabalho, por laudos arbitrais ou decisões judiciais, o acesso às facilidades materiais e as informações necessárias ao exercício das funções (parágrafo 16);

- autorização para que os representantes sindicais, que não trabalham na empresa, mas cujo sindicato tem filiados nela trabalhando, possam nela entrar (parágrafo 17, ítem 1), conforme previsão que deve estar na legislação nacional, nos contratos coletivos, em laudos arbitrais, ou em decisões judiciais (parágrafo 17, ítem 2).

A importância das condições protetivas regulamentadas na Convenção nº 135 e na Recomendação nº 143 levaram Marcus Kalfmann<sup>348</sup> a concluir que as mesmas deram origem à proteção contra dispensas arbitrárias, por iniciativa do empregador, na conformidade da Convenção nº 158 da OIT<sup>349</sup>.

---

<sup>348</sup> Obra citada, pág. 380.

<sup>349</sup> Aprovada na 68ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra - 1982), com entrada em vigor no plano internacional em 23.1.85. No Brasil, chegou a ser aprovada pelo Decreto Legislativo nº 68, de 17.09.92, foi ratificada em 04.01.95, e promulgada pelo Decreto Presidencial nº 1.855, de 10.04.96. Porém, apenas sete meses depois, o Governo Federal a denunciou ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, através do Embaixador Chefe da Delegação Permanente do Brasil em Genebra (Ofício nº 397, de 20.11.96) e, através do Decreto nº 2.100, ainda em 1996, houve a promulgação da sua denúncia, deixando de ter vigência no Brasil a partir de 20.11.97, segundo informações de Arnaldo Süssekind, in "Convenções da OIT", pág. 563.

Muitas dessas regras e orientações no plano internacional passaram a fazer parte de legislações e convênios coletivos de diversos países, sendo que em alguns deles a representação interna de trabalhadores, orgânica ou inorgânica, já era uma realidade.

Na Espanha, mesmo no período franquista, haviam os Jurados de Empresa, substituídos, após a democratização do país, pelos Comitês de Empresa, oriundos do Acordo Básico Interconfederal (ABI), de 1979, cujas bases normativas levaram ao Estatuto dos Trabalhadores (Lei nº 8, de 10.03.80), no ano seguinte.

A forma dessa representação, no entanto, dividiu o movimento sindical espanhol. A UGT (*Unión General de Trabajadores*), criada antes mesmo do período franquista, defendia que o organismo de representação interna deveria ser sindical (orgânico), enquanto para a CCOO (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*), surgida no final dos anos 50, a representação deveria ter caráter unitário (inorgânico).

A proposta da CCOO foi acolhida pelo Estatuto dos Trabalhadores, com a denominação de Comitê de Empresa. Porém, a Lei Orgânica de Liberdade Sindical (Lei nº 11, de 02.08.85) inseriu a posição defendida pela UGT, criando as seções sindicais. Portanto, a Espanha, até hoje, convive com as duas formas de representação interna<sup>350</sup>.

O modelo francês segue a mesma linha do modelo espanhol, coexistindo a representação sindical e a representação unitária. A primeira é dividida entre os Delegados Sindicais (*Délégués Syndicaux*), com atribuições de formação profissional e de formalização de convenções coletivas, e as Seções Sindicais (*Sections Syndicales*),

assegurando a representação dos interesses materiais e morais dos integrantes dos sindicatos. Já a segunda forma de representação é formada pelos Delegados de Pessoal (*Délégués du Personnel*), no plano individual, e pelos Comitês de Empresa (*Comité d'Entreprise*), no plano coletivo, aos quais são designadas tarefas mais localizadas<sup>351</sup>.

No modelo italiano, o Estatuto dos Direitos dos Trabalhadores (Lei nº 300, de 20.05.70) permite, em seu artigo 19<sup>352</sup>, a constituição de representação sindical nas empresas, por iniciativa dos trabalhadores. Mas, a convivência da representação sindical com a representação unitária também se faz presente naquele país<sup>353</sup>.

As Comissões Internas (*Commissione Interne*), de natureza não-sindical, segundo Marcus de Oliveira Kaufmann<sup>354</sup>, possuem funções “(i) de prevenção e controle para a aplicação dos contratos coletivos de trabalho; (ii) consultiva quanto à época das férias, turnos de trabalho, intervalos intrajornada; (iii) propositiva quanto aos métodos de trabalho e dos serviços da empresa; e (iv) de gestão das atividades sociais quanto às iniciativas culturais, recreativas e assistenciais promovidas pela empresa, sempre sem poder de contratação coletiva, que é própria do sindicato.”

---

<sup>350</sup> Flávio Antonello Benites Filho, *Direito Sindical Espanhol - A Transição do Franquismo à Democracia*, págs. 112 a 119.

<sup>351</sup> Marcus de Oliveira Kaufmann, *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas - Sistema de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores*, págs. 404 a 410.

<sup>352</sup> “Artigo 19 – Constituição de representação sindical na empresa: As representações sindicais na empresa podem ser constituídas por iniciativa dos trabalhadores, em cada unidade produtiva, no âmbito de:

a) associações filiadas às confederações majoritariamente representativas no plano nacional;  
 b) associações sindicais não filiadas às citadas confederações, mas que sejam signatárias dos contratos coletivos de trabalho nacionais ou provinciais, aplicados na unidade produtiva.  
 Em empresas com mais de uma unidade produtiva, as representações sindicais podem instituir organismos de coordenação.”

<sup>353</sup> Gino Giugni, *Direito Sindical*, pág. 76.

<sup>354</sup> *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas - Sistema de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores*, págs. 422/423.

Em 1993, surge o Acordo Interconfederal para Constituição de Representações Sindicais Unitárias, assinado pelas três grandes centrais sindicais italianas (CGIL<sup>355</sup>, CISL<sup>356</sup> e UIL<sup>357</sup>), constituindo as Representações Sindicais Unitárias (RSU), num sistema único, envolvendo representantes sindicais e internos (não-sindicais). Este acordo reconheceu, ainda, que a representação sindical deverá abranger todos os sindicatos com atuação no interior da empresa<sup>358</sup>.

Na Alemanha, conforme visto no início deste Capítulo, as representações internas têm como base a Constituição de Weimar, reconhecendo o direito dos trabalhadores na co-gestão das empresas. Surgiram, assim, os Conselhos de Empregados, ou Comissões de Trabalhadores.

Esses Conselhos de Empregados também são unitários, que segundo informações de Marcus Kalfmann<sup>359</sup>, *“são formados por trabalhadores da empresa que são eleitos por votação direta e secreta para um mandato de três anos, em proporção conforme o número de empregados.”*

Como órgãos únicos de representação, sua composição envolve representantes ligados aos sindicatos e, também, representantes não associados. Dessa forma, representam todos os trabalhadores no interior da empresa, sindicalizados ou não, e têm como função a proteção desses trabalhadores e a fiscalização dos contratos

---

<sup>355</sup> Confederação Geral Italiana de Trabalhadores, fundada em 1944, sob influência dos comunistas, dos socialistas e dos democrata-cristãos.

<sup>356</sup> Confederação Italiana de Sindicatos de Trabalhadores, surgida no fim da década de 40, ligada à Democracia Cristã e à Ação Católica dos Trabalhadores Italianos (ACLI).

<sup>357</sup> União Italiana dos Trabalhadores, também do final dos anos 40 e início dos 50, com orientação dos republicanos social-democratas e socialistas.

<sup>358</sup> Marcus de Oliveira Kaufmann, *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas - Sistema de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores*, pág. 423.

coletivos firmados pelos sindicatos. Toda e qualquer decisão da empresa que esteja ligada diretamente à relação de trabalho somente pode ser tomada após consulta aos Conselhos de Empregados, e jamais de forma unilateral.

As empresas com mais de um estabelecimento possuem um Conselho Geral de Empregados, constituído por dois representantes de cada Conselho de Empregado por estabelecimento. Essa experiência inovadora fez com que a Volkswagen introduzisse essa forma de representação em todas as suas plantas espalhadas pelo mundo. Assim, cada país que possuiu ao menos uma unidade daquela montadora de veículos, terá representantes no que ela denominou de Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen<sup>360</sup>.

Conforme bem colocado por Kalfmann<sup>361</sup>, *“a boa interação com os conselhos de empregados não suscitou maiores interesses do movimento sindical na instituição de representantes sindicais nos locais de trabalho, ao lado da representação unitária dos conselhos.”*

Analisando, por fim, a experiência argentina, a representação interna poderá ocorrer das duas formas, porém, nunca concomitantemente. Ou seja, em cada empresa, ou a representação coletiva será sindical, ou poderá ser unitária (com sindicalizados ou não),

---

<sup>359</sup> Obra citada, pág. 411.

<sup>360</sup> No Brasil, das cinco plantas da Volkswagen (São Bernardo do Campo, Taubaté, São José dos Pinhais, São Carlos e Resende), nas três primeiras há um representante de cada no Comitê Mundial dos Trabalhadores da Volkswagen, sendo que o representante da planta de São Bernardo do Campo, Wagner Santana, é o atual vice-presidente do Comitê Mundial. Nos anexos deste trabalho, segue uma entrevista com o Sr. Wagner Firmino Santana.

<sup>361</sup> *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas - Sistema de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores*, pág. 415.

predominando o primeiro modelo, cujos representantes são denominados delegados<sup>362</sup>.

O Brasil, apesar de ter ratificado a Convenção nº 135 da OIT, e a mesma estar em vigor desde o início da década de 90, a única disposição legal ainda existente é o artigo 11 da Constituição da República<sup>363</sup>, que criou a figura do Delegado Sindical, como um representante único nas empresas com mais de duzentos empregados. Trata-se de uma forma de representação de trabalhadores, e não sindical.

Sem qualquer garantia de emprego para a sua atuação, já que os tribunais brasileiros<sup>364</sup> continuam entendendo que a regra do parágrafo 3º do artigo 543 da CLT<sup>365</sup> foi recepcionada pela Constituição de 1988, fazendo com que a estabilidade no emprego ali prevista, e agora reforçada pelo artigo 8º, inciso VIII, da Lei Maior<sup>366</sup>, seja aplicada apenas aos representantes sindicais (o que reforça a idéia de que aquela representação é apenas de trabalhadores, desvinculada dos sindicatos),

---

<sup>362</sup> Marcus de Oliveira Kaufmann, obra citada, págs. 424/425.

<sup>363</sup> “Artigo 11 - Nas empresas com 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.”

<sup>364</sup> Há inúmeras decisões, tanto do Supremo Tribunal Federal (STF), quanto do Tribunal Superior do Trabalho (TST), neste sentido, sendo desnecessário enumerá-las aqui.

<sup>365</sup> “Artigo 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais.

Parágrafo 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito, inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação.”

<sup>366</sup> “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.”

limitado ao número de dirigentes previsto no artigo 522 celetizado<sup>367</sup>, tem levado ao desestímulo desse tipo de representação.

Logo no início, ainda, por depender de processo eleitoral, cujos procedimentos não eram previstos na legislação infra-constitucional, alguns posicionamentos surgiram no sentido de que a regra constitucional não era auto-aplicável. Com o tempo, porém, este entendimento restou superado, porém, ainda hoje, a representação de trabalhadores no interior das empresas existe por força de convênios coletivos, que regulamentam a forma de sua atuação, conforme se verá logo à frente.

Afora a regra constitucional, apenas as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes (CIPAs) são previstas na legislação ordinária. O artigo 163 da CLT<sup>368</sup> as tornaram obrigatórias, nos termos da Portaria nº 3.214/78, Norma Regulamentadora nº 5 (NR-5), do Ministério do Trabalho, com composição paritária (artigo 164 da CLT<sup>369</sup>) e

---

<sup>367</sup> “Artigo 522 - A administração do sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de sete e, no mínimo, de três membros e de um conselho fiscal composto de três membros, eleitos esses órgãos pela assembléia geral.”

<sup>368</sup> “Artigo 163 - Será obrigada a constituição de Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), de conformidade com instruções expedidas pelo Ministério do Trabalho, nos estabelecimentos ou locais de obra nela especificadas.

Parágrafo Único - O Ministério do Trabalho regulamentará as atribuições, a composição e o funcionamento das CIPAs.”

<sup>369</sup> “Artigo 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior.”

Parágrafo 1º - Os representantes dos empregadores, titulares e suplentes, serão por eles designados.

Parágrafo 2º - Os representantes dos empregados, titulares e suplentes, serão eleitos em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

Parágrafo 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de 1 (um) ano, permitida uma reeleição.

Parágrafo 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

Parágrafo 5º - O empregador designará, anualmente, dentre os seus representantes, o Presidente da CIPA e os empregados elegerão, dentre eles, o Vice-Presidente.”

com garantia no emprego para os seus membros (artigo 165 da CLT<sup>370</sup>, em interpretação ligada ao artigo 10, inciso II, alínea “a”, do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias<sup>371</sup>).

Todavia, sua atuação é limitada às condições de saúde e meio ambiente do trabalho, não podendo ser consideradas genuínas representações internas dos trabalhadores.

As verdadeiras representações internas de trabalhadores no Brasil remontam a um período anterior à previsão constitucional acima vista.

Apesar de haver previsão no artigo 158, inciso V, da Constituição militar de 1967<sup>372</sup>, a possibilidade de uma participação do trabalhador na gestão da empresa, como forma de integração na vida e no desenvolvimento desta, na realidade o período político conturbado que vivenciou o Brasil naquela época não permitiu a regulamentação desta regra.

Porém, por acordos coletivos de trabalho, as representações internas de trabalhadores foram surgindo, principalmente a

---

<sup>370</sup> “Artigo 165 - Os titulares da representação dos empregados nas CIPA(s) não poderão sofrer despedida arbitrária, entendendo-se como tal a que não se fundar em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro.

Parágrafo Único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.”

<sup>371</sup> “Artigo 10 - Até que seja promulgada a lei complementar a que se refere o artigo 7º , I, da Constituição:

II - fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa:

a) do empregado eleito para cargo de direção de comissões internas de prevenção de acidentes, desde o registro da sua candidatura até um ano após o final de seu mandato;”

<sup>372</sup> “Artigo 158 - A Constituição assegura aos trabalhadores os seguintes direitos, além de outros que, nos termos da lei, visem à melhoria, de sua condição social:

V - integração do trabalhador na vida e no desenvolvimento da empresa, com participação nos lucros e, excepcionalmente, na gestão, nos casos e condições que forem estabelecidos;”

partir do “novo sindicalismo” que nasceu na região do ABC paulista, no final dos anos 70 e início dos 80 do século passado.

Apesar de José Eymard Loguércio<sup>373</sup> apontar “a existência de formas organizativas, no interior das fábricas, desde 1919,” não há como negar (nem ele nega) que o marco divisório do “novo sindicalismo”, que representou o nascimento das verdadeiras “comissões de fábrica”, no Brasil, se deu com as greves iniciadas em 1978, primeiramente na fábrica da Scania e, em seguida, na Ford, ambas em São Bernardo do Campo, que alçou ao reconhecimento nacional a liderança sindical mais expressiva que o país já conheceu, o atual Presidente da República, Luiz Inácio Lula da Silva, à época trabalhador da Villares.

Eram tempos difíceis, de repressão policial e militar, de censura política, de intervenções do Estado nos sindicatos, de ausência total de uma democracia sindical e, principalmente, de inexistência de um processo de negociação coletiva.

A região do ABC paulista representa o maior pólo industrial do Brasil, principalmente no setor metalúrgico, onde estão concentradas seis fábricas montadoras de automóveis, sendo cinco delas só em São Bernardo do Campo (Volkswagen, Ford, Daimlercrysler-Mercedes-Benz, Scania e Toyota), e uma em São Caetano do Sul (General Motors). Dessas seis, duas delas estão entre as três maiores do país (VW e GM), sendo que a outra grande é a Fiat, em Betim, Minas Gerais.

Além das empresas automobilísticas, as grandes autopeças também estão lá instaladas, assim como as indústrias de máquinas, eletroeletrônicas, forjarias, fundição, dentre vários outros setores

---

<sup>373</sup> *Pluralidade Sindical - Da Legalidade à Legitimidade no Sistema Sindical Brasileiro*, pág. 69.

que compõem o ramo de metalurgia. A tecnologia é de ponta e a mão-de-obra especializada.

Retomando os aspectos históricos<sup>374</sup> que deram origem ao surgimento das primeiras representações internas de trabalhadores, na nova fase em que o sindicalismo brasileiro passou a viver, as greves na Scania e na Ford, em 1978, sobretudo na primeira, apesar de representar o rompimento com o sistema então vigente, foi localizada apenas naquelas fábricas e não passou de 11 (onze) dias.

Em 1979, na data-base da categoria metalúrgica do ABC (à época, em 1º de abril), uma nova onda de greves teve início e, dessa vez, alcançou toda a categoria, levando a uma intervenção do Estado brasileiro após o 15º dia de paralisação, a qual somente não resultou em cassação da diretoria do então Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, porque Lula, apesar da força do movimento, propondo um voto de confiança, pediu a seus liderados que retornassem ao trabalho.

Mas, em 1980, tudo foi diferente. A greve veio mais forte ainda, e desta vez com conotações políticas e de resistência ao regime, já que os grandes líderes políticos cassados pela ditadura militar, haviam retornado ao país com o processo de anistia do ano anterior. Esse movimento de paralisação durou 41 (quarenta e um) dias e resultou, não

---

<sup>374</sup> Em anexo a este trabalho, constam algumas entrevistas com personagens de viveram aqueles períodos, das quais se extrai o relato dos fatos narrados a partir deste momento. São eles: Expedito Soares Batista, hoje com 53 anos, trabalhador à época na Arteb, diretor do então Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema no período de 1977 a 1980; Elizeu Marques da Silva, hoje com 54 anos, trabalhador à época na Forjaria São Bernardo, diretor do mesmo Sindicato no período de 1981 a 1983; José Lopez Feijóo, hoje com 56 anos, trabalhador da Ford, integrante da primeira comissão de fábrica da Ford e atual presidente do agora Sindicato dos Metalúrgicos do ABC; Luiz Marinho, hoje com 46 anos, trabalhador licenciado da Volkswagen, ex-presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e da CUT e atual Ministro do Trabalho e Emprego; e Wagner Firmino

apenas, na segunda intervenção seguida no mesmo sindicato, e ainda no Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, mas também na cassação e prisão de 32 (trinta e dois) dirigentes sindicais e militantes de base, com fundamento na Lei de Segurança Nacional, dentre os quais Lula, que ficaram mais de 30 (trinta) dias presos.

Uma Junta Governativa, chefiada por Afonso Monteiro da Cruz, ex-presidente daquele sindicato, cassado em 1964, nomeada pelo Ministro do Trabalho do Governo Figueiredo, Murilo Macedo, preparou o processo eleitoral para a nova direção, que foi encabeçada por Jair Meneguelli.

Uma terceira intervenção aconteceria em 1983. E, dessa vez, sem qualquer movimento de greve, apenas pelos protestos de solidariedade que a organizada categoria metalúrgica do ABC fazia em defesa da greve dos petroleiros, em Paulínea, no interior de São Paulo.

Mas foi em 1982, sob aquela nova direção, que surgiu a primeira Comissão de Fábrica, na Ford<sup>375</sup>. Na Volkswagen, um pouco antes, havia sido constituída uma comissão de trabalhadores, por iniciativa da própria empresa, mas sem qualquer representatividade e reconhecimento por parte dos trabalhadores. A Scania, também, chegou a criar, de forma unilateral, um Comitê de Representação dos Trabalhadores, que não vigorou por muito tempo.

---

Santana, hoje com 44 anos, trabalhador da Volkswagen e atual diretor do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, além de vice-presidente do Comitê Mundial de Trabalhadores da Volkswagen.

<sup>375</sup> Mário dos Santos Barbosa, dirigente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema àquela época, em seu valioso livro, *Sindicalismo em Tempos de Crise - A Experiência na Volkswagen do Brasil*, págs. 71 a 73, reconhece que a primeira experiência de comissão de fábrica, reconhecida formalmente pelo empregador, foi vivenciada na empresa Cobrasma, de Osasco, a qual, porém, teve vida curta, de 1965 a 1968, em virtude de uma derrota em movimento de greve no período mais duro da ditadura militar.

Foi, realmente, na Ford, após o nascimento desse “novo sindicalismo”, que se institucionalizou uma forma de representação interna organizada, com estatuto próprio<sup>376</sup>, com regras de atuação, com delimitação de matérias para a negociação coletiva, com garantia de emprego, com processo eleitoral interno (participando todos os trabalhadores da empresa, associados ou não do sindicato) e, sobretudo, com reconhecimento de representatividade por parte da empresa.

A Comissão de Fábrica da Ford foi fruto de um movimento de greve em meados de 1981, quando o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema ainda estava sob intervenção federal, pela readmissão de 450 trabalhadores demitidos, cuja reversão não foi possível em negociação direta com uma comissão de trabalhadores (já que a diretoria do sindicato não podia atuar), a qual, no entanto, foi reconhecida pela empresa como uma comissão provisória, negociada como conquista para a preparação da Comissão de Fábrica que seria sedimentada no ano seguinte.

A característica da constituição dessa primeira Comissão de Fábrica trouxe uma forma híbrida. Ao mesmo tempo em que representava os interesses de todos os trabalhadores da Ford, os quais participavam do processo eleitoral de escolha dos seus membros, o que indica uma forma de representação inorgânica, desvinculada do sindicato, os dois diretores de base do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema que eram empregados da Ford compunham a Comissão na qualidade de seus coordenadores, por disposição estatutária, o que a vinculava ao ente sindical.

---

<sup>376</sup> Nos anexos deste trabalho, constam alguns documentos relativos ao processo eleitoral para escolha da primeira comissão de fábrica na Ford, inclusive o seu regulamento.

Essa situação, híbrida, perdurou na Ford, num primeiro momento, até 1986, quando uma greve não muito bem sucedida contra o “Plano Cruzado” do Governo Sarney, levou à demissão de todos os membros da Comissão de Fábrica. Os dois diretores do sindicato foram reintegrados por determinação judicial e, após negociação com o Sindicato dos Metalúrgicos, novos representantes foram eleitos para a retomada da Comissão de Fábrica, já em 1987 e com a constituição da Autolatina<sup>377</sup>. E, desde então, a representação interna continuou mantendo essa forma híbrida, com a coordenação da Comissão de Fábrica a cargo de dirigentes sindicais, se tornando, porém, administrativamente, uma organização interna dos trabalhadores da Ford, muito embora jamais ter perdido essa vinculação orgânica e política com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC.

A segunda Comissão de Fábrica surgiu pouco depois, ainda em 1982, na Volkswagen. Porém, esta já nasceu de maneira independente, sem qualquer vinculação orgânica com o sindicato, o que permanece até hoje. No entanto, a vinculação política jamais deixou de existir. Na Mercedes-Benz (atual DaimlerChrysler), a Comissão de Fábrica surgiu em 1985, como resultado da luta por equiparação salarial com as demais montadoras, sendo que no ano anterior esse sistema já havia sido implantado na Scania.

Mário dos Santos Barbosa<sup>378</sup>, do alto de sua experiência vivida naquela época, atesta que o embrião das Comissões de Fábrica foram as CIPAs, como um caminho natural de representação interna.

---

<sup>377</sup> A Autolatina Brasil S/A foi uma holding criada pela fusão da Volkswagen e da Ford, que perdurou de 1987 a 1995.

<sup>378</sup> *Sindicalismo em Tempos de Crise - A Experiência na Volkswagen do Brasil*, pág. 73.

A conquista das Comissões de Fábrica se deu por negociação direta com as empresas, já que *“a mobilização em torno de uma pauta de reivindicações de melhorias salariais, de benefícios como transporte e alimentação ou de melhoria das condições de trabalho, passou a funcionar também como alavanca para a conquista da comissão de fábrica. Isso levou a que, em muitos casos, o acordo que garante o reconhecimento da organização no local de trabalho fosse alcançado com greve.”*<sup>379</sup>

A tática empresarial, ao perceber a ação sindical por detrás da constituição das Comissões de Fábrica, foi criar mecanismos de representação interna, sob seu controle, com características “confiáveis” e “colaboracionistas”. Porém, a categoria metalúrgica do ABC já era bastante articulada naquela época, e não permitiu que essas representações fossem utilizadas com interesses empresariais, facilitando, ainda mais, a instituição de novas Comissões de Fábrica sob a orientação sindical. Assim, a novidade se espalhou por várias empresas metalúrgicas daquela região, ainda que ao custo de perseguições e demissões de lideranças, militantes e trabalhadores em geral.

Como bem situou Marcus Kalfmann<sup>380</sup>, *“com o surgimento das comissões de fábrica, estavam formadas as bases de paulatina crítica ao ‘velho sindicalismo’”*. Uma nova era surgia, a qual se espalhou por diversas outras categorias organizadas pelo país, e propiciou o nascimento da CUT, no CONCLAT (Conferência Nacional das Classes trabalhadoras) de agosto de 1983, até hoje a maior central sindical do Brasil.

---

<sup>379</sup> Mário dos Santos Barbosa, obra citada, pág. 74.

<sup>380</sup> *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas - Sistema de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores*, pág. 350.

As Comissões de Fábrica foram responsáveis diretas para o impulso que as negociações coletivas passaram a ter no Brasil, ainda que de forma localizada nas empresas onde a organização no local de trabalho estivesse presente. Foram elas, também, e por consequência, quando vinculadas ou orientadas pelos sindicatos, que colaboraram para a transição de uma fase conflituosa para uma fase propositiva, nas relações coletivas de trabalho.

É claro que a redemocratização do Brasil, a partir de 1985, com o fim do período militar e com a perspectiva de uma nova ordem constitucional, facilitou essa transição. Mas, não se deve esquecer que a ruptura com o “velho sindicalismo”, iniciada em 1978, em contrapartida, também foi um marco para a conquista dessa redemocratização.

Nenhuma mudança substancial nessa forma de representação interna de trabalhadores ocorreu até o surgimento do Sistema Único de Representação (SUR), que uniu, num só organismo representativo, o trabalho da Comissão de Fábrica e as atribuições da CIPA.

E essa experiência inovadora aconteceu na Scania, em 1996<sup>381</sup>. Trata-se de uma representação interna única, cujas tarefas são distribuídas entre os seus membros, de forma que alguns ficam responsáveis pelo encaminhamento das questões cotidianas dos trabalhadores, como seriam de uma Comissão de Fábrica, enquanto outros se responsabilizam pelas condições de saúde e meio ambiente do trabalho, como se fossem “cipeiros”.

---

<sup>381</sup> O acordo coletivo de trabalho que resultou na sua constituição faz parte dos anexos deste trabalho.

Com mandato de dois anos, sem restrição quanto à reeleição de seus membros, como bem lembra Ivani Contini Bramante<sup>382</sup>, e sem qualquer participação empresarial, poder-se-ia dizer que essa forma de representação contraria a legislação consolidada, no tocante à obrigatoriedade da existência da CIPA nos moldes em que foi estabelecida pela NR-5.

Todavia, como a sua finalidade, enquanto sistema de representação de trabalhadores em questões gerais e de saúde e meio ambiente de trabalho, tem sido alcançada, como não há prejuízos aos diretamente representados e, principalmente, como fruto da autonomia privada coletiva, essa nova forma de representação não suportou nenhum questionamento de ordem procedimental, administrativa ou, mesmo, judicial até aqui.

Após dez anos da experiência na Scania, o Sistema Único de Representação já é uma realidade adotada, também, pela Ford e pela Volkswagen.

Mas, a criatividade na construção de formas alternativas, mais democráticas, transparentes e representativas dos trabalhadores, no seio da categoria metalúrgica do ABC, não pára por aqui. Em discussão com várias empresas já há alguns anos, as CIPAs poderão se transformar em Comissões de Saúde e Meio Ambiente de Trabalho, com representação unicamente de trabalhadores, sem o formalismo e o rigor que a legislação hoje impõe.

Essa também nova experiência já é uma realidade na Uniforja, uma genuína cooperativa de trabalhadores da antiga fábrica da

---

<sup>382</sup> “Representação dos Trabalhadores na Empresa”, in *Revista da Faculdade de Direito de São*

Conforja, situada no centro de Diadema, onde trabalham, em conjunto, cooperados e empregados, que tiveram como solução para essas questões específicas a constituição de uma Comissão de Saúde e Meio Ambiente de Trabalho<sup>383</sup>, na medida em que a CIPA, por definição legal, somente poderia contemplar os segundos, e jamais os primeiros.

O atual Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, fruto de uma fusão ocorrida em 1993 dos antigos Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e Sindicato dos Metalúrgicos de Santo André, Mauá, Ribeirão Pires e Rio Grande da Serra<sup>384</sup>, em seu 2º Congresso, realizado em 1997, decidiu modificar sua forma de constituição interna, criando os Comitês Sindicais de Empresa (CSEs).

O professor Renato Rua de Almeida<sup>385</sup>, antes mesmo que os Comitês Sindicais de Empresa se tornassem realidade, já prenunciava o que estava por vir, ao afirmar que a sua constituição preconizava *“representar sobretudo os trabalhadores sindicalizados perante a empresa, sem afastar as outras formas de representação eleita dos trabalhadores no âmbito das empresas.”*

Assim, essa nova modalidade de organização, partindo do chão de fábrica, passou a constituir a Direção Plena do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, a partir da gestão que tomou posse em 1999.

---

*Bernardo do Campo*, págs. 132/133.

<sup>383</sup> O acordo coletivo de trabalho que resultou na sua constituição também faz parte dos anexos deste trabalho.

<sup>384</sup> Essa fusão ainda está pendente de uma decisão judicial, já que um grupo de dissidentes de Santo André, em 1996, tentou ressuscitar o antigo sindicato daquela base territorial, situação essa que perdura até os dias atuais.

<sup>385</sup> “O Moderno Direito do Trabalho e a Empresa: Negociação Coletiva, Representação dos Empregados, Direito à Informação, Participação nos Lucros e Regulamento Interno”, in *Revista LTr*, nº 62-01, págs. 37 a 41.

Os membros do Comitê Sindical de Empresa são eleitos pelos associados do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC em processo realizado dentro das próprias fábricas, com mandato de três anos<sup>386</sup>. A partir dessa eleição interna, podem ser montadas chapas para o processo eleitoral do Conselho da Executiva da Direção, este composto por 27 (vinte e sete) membros, aí incluídos os seis do Conselho Fiscal (três titulares e três suplentes), todos eles vindos daqueles eleitos nos Comitês Sindicais de Empresa. A chapa montada já vem com a indicação de quem ocupará o cargo de presidente do Sindicato<sup>387</sup>. Deste processo participam todos os associados do Sindicato na categoria.

Após a posse de todos os eleitos (do Comitê Sindical de Empresa e, destes, os 27 do Conselho da Executiva da Direção), na primeira reunião do Conselho são escolhidos os nove membros da Executiva do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, e seus respectivos cargos<sup>388</sup>, com exceção do presidente que já fora indicado na cabeça da chapa para a eleição do Conselho. Serão esses nove membros da Executiva que terão a tarefa de administrar a entidade sindical por três anos.

Apesar de algumas resistências, as empresas metalúrgicas da região receberam bem essa nova forma de organização sindical. Em algumas delas, houve acordo coletivo de trabalho para reconhecimento do Comitê Sindical<sup>389</sup>. Em outras, o Comitê Sindical se fundiu a outras formas internas de representação, como no caso da Scania, que continua a manter um Sistema Único de Representação (SUR), porém,

---

<sup>386</sup> Após o primeiro processo eleitoral, em 1999, essa forma de eleição foi repetida em 2002 e 2005, sendo que nesta última eleição foram constituídos Comitês Sindicais em 87 (oitenta e sete) empresas da base territorial, elegendo 238 (duzentos e trinta e oito) membros para a composição da Diretoria Plena.

<sup>387</sup> Atualmente é José Lopez Feijóo.

<sup>388</sup> Além do presidente, o vice-presidente, o secretário-geral, o diretor administrativo e financeiro, o diretor de organização e quatro diretores-executivos.

agora, organicamente ligado ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por incorporar o Comitê Sindical. Em outras empresas, ainda, o Comitê Sindical existe, apesar de não ter o reconhecimento institucional da parte empregadora.

A constituição de um Comitê Sindical de Empresa, segundo disposições estatutárias do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, poderá se dar “*por iniciativa da Direção Plena do Sindicato, ou por manifestação escrita de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) dos associados de uma determinada empresa, desde que o número de trabalhadores sindicalizados corresponda a mais de 1/3 (um terço) dos trabalhadores que exercem suas atividades profissionais na referida empresa*”, como explica a professora Ivani Contini Bramante<sup>390 391</sup>, que também elencou as finalidades dessa forma de representação sindical, extraídas do estatuto daquele Sindicato. São elas:

- representar o Sindicato dos Metalúrgicos no âmbito da empresa;
- representar os trabalhadores sindicalizados perante a empresa e nas instâncias do Sindicato;
- levar para dentro das empresas o trabalho e a cultura da associação de classe a todos os trabalhadores, incentivando e promovendo a sindicalização;
- encaminhar reivindicações, negociações e todos os demais atos decorrentes da luta sindical no âmbito da empresa;
- encaminhar e implementar junto aos trabalhadores nas empresas as lutas e questões relativas aos interesses específicos da categoria metalúrgica demandados pelo Sindicato;

---

<sup>389</sup> Em anexo a este trabalho, consta um acordo coletivo de trabalho para reconhecimento do Comitê Sindical de Empresa (CSE).

<sup>390</sup> “Representação dos Trabalhadores na Empresa”, in *Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, pág. 137.

<sup>391</sup> Nota-se que a exigência dessa segunda forma de constituição do Comitê Sindical de Empresa confere uma real representatividade ao mesmo, ao passo que a primeira forma embute um interesse estratégico da Direção Plena do Sindicato.

- acompanhar e fiscalizar o cumprimento por parte da empresa das cláusulas dos acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho;
- trabalhar pelo fortalecimento das representações internas de trabalhadores, quando houver coincidência nos objetivos e princípios fundamentais;
- concorrer nas eleições dos órgãos de Representação Interna dos Trabalhadores nas empresas a que estão ligados<sup>392</sup>.

O Comitê Sindical de Empresa dos metalúrgicos do ABC serviu de fonte de inspiração para a proposta de reforma sindical, construída no Fórum Nacional do Trabalho (FNT), onde a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho ganhou um espaço bastante ampliado naquelas discussões.

O Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, se aprovado, deixará o artigo 11 da Constituição Federal com a seguinte redação: *“É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei.”*

No Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, o Título III (artigos 59 a 92) foi dedicado exclusivamente a essa forma de organização interna de trabalhadores, deixando claro, o seu artigo 59, que *“é assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, com a finalidade de promover-lhes o entendimento direto com a empresa.”*

O caput do artigo 61 do Anteprojeto<sup>393</sup> deixa claro que não se trata de um sistema orgânico, vinculado ao sindicato, apesar de integrar o sistema sindical, mas sim com absoluta autonomia, devendo guardar, porém, uma atuação colaboradora com as entidades sindicais. O

---

<sup>392</sup> “Representação dos Trabalhadores na Empresa”, in *Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, pág. 137.

seu parágrafo 1º<sup>394</sup>, porém, não permite mais de uma representação interna em cada empresa, deixando dúvidas sobre que tipo de representação estaria se referindo. Se a representação interna for única, o sindicato não poderá constituir a sua representação orgânica. Mas, se a referência foi à representação interna de trabalhadores apenas, nada impede que o sindicato negocie uma representação sindical interna para os seus associados.

Uma interpretação que poderia ser feita é que, como o caput do dispositivo em apreço diz que a representação interna de trabalhadores integra o sistema sindical, outra forma de organização sindical interna estaria impedida de existir. Mas, com certeza, controvérsias surgirão sobre este tema.

Reforça a idéia de impossibilidade de uma representação coletiva dual o fato de que a instalação da representação interna de trabalhadores ter ficado a cargo do sindicato com personalidade sindical, de forma prioritária, podendo a iniciativa passar aos próprios trabalhadores somente em caso de recusa daquele (artigo 63, caput e seus parágrafos<sup>395</sup>).

---

<sup>393</sup> “Artigo 61 - A representação dos trabalhadores nos locais de trabalho integra o sistema sindical e, sem prejuízo de sua autonomia, atua em colaboração com as entidades sindicais.”

<sup>394</sup> “Parágrafo 1º - Somente poderá existir uma única representação por local de trabalho.”

<sup>395</sup> “Artigo 63 - A representação dos trabalhadores será instalada pelo sindicato com personalidade sindical, por sua iniciativa ou por solicitação escrita de 20% (vinte por cento) dos trabalhadores com mais de 6 (seis) meses na empresa.

Parágrafo 1º - O Sindicato deverá comunicar previamente a instalação da representação ao empregador e ao órgão local do Ministério do Trabalho e Emprego.

Parágrafo 2º - O Sindicato que receber a solicitação dos trabalhadores terá o prazo de 30 (trinta) dias para convocar as eleições.

Parágrafo 3º - Existindo mais de um Sindicato no mesmo âmbito de representação, a constituição da representação dos trabalhadores será promovida de forma conjunta, sendo que a recusa de um deles não poderá impedir a iniciativa do outro.

Parágrafo 4º - Caracterizada a recusa do sindicato, os trabalhadores poderão instalar diretamente a representação.”

A necessidade de comunicação ao Ministério do Trabalho e Emprego, de que trata o parágrafo 1º do mesmo artigo, não implica em interferência na organização sindical, mas apenas para fins de verificação da representação unitária.

Os objetivos dessa representação interna de trabalhadores foram relacionados no rol do artigo 62<sup>396</sup> e o número de representantes deve respeitar a proporcionalidade prevista no artigo 64<sup>397</sup>.

O processo eleitoral dos representantes internos também ficará sob a responsabilidade do sindicato, já que integra o sistema

---

<sup>396</sup> “Artigo 62 - A representação dos trabalhadores tem como objetivos:

- I - representar os trabalhadores perante a administração da empresa;
- II - aprimorar o relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo;
- III - promover o diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos;
- IV - buscar soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais;
- V - mediar e conciliar os conflitos individuais do trabalho;
- VI - assegurar tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social;
- VII - encaminhar reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação;
- VIII - acompanhar o cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e dos contratos coletivos.”

<sup>397</sup> “Artigo 64 - A representação dos trabalhadores será constituída nas empresas de acordo com a seguinte proporção:

- I - de 30 (trinta) a 80 (oitenta) trabalhadores: 1 (um) representante;
  - II - de 81 (oitenta e um) a 150 (cento e cinquenta) trabalhadores: 2 (dois) representantes;
  - III - de 151 (cento e cinquenta e um) a 300 (trezentos) trabalhadores: 3 (três) representantes;
  - IV - de 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;
  - V - de 501 (quinhentos e um) a 800 (oitocentos) trabalhadores: 5 (cinco) representantes;
  - VI - de 801 (oitocentos e um) a 1.000 (mil) trabalhadores: 6 (seis) representantes.
- Parágrafo 1º - Em empresa com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, deverão ser acrescentados 2 (dois) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.
- Parágrafo 2º - Em empresa com menos de 30 (trinta) trabalhadores, a representação poderá ser criada por contrato coletivo.
- Parágrafo 3º - Em empresa que possua, no mesmo âmbito de representação sindical, mais de um estabelecimento com menos de 30 (trinta) trabalhadores cada um, mas que, somadas, alcancem esse número, a representação será constituída com base no total de trabalhadores.
- Parágrafo 4º - Na hipótese do parágrafo anterior, o sindicato indicará em qual estabelecimento será constituída a representação, cujos membros deverão ser eleitos e atuar nos respectivos locais de trabalhador.
- Parágrafo 5º - Para a fixação do número de representantes, será considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 3 (três) meses anteriores à data marcada para a eleição.”

sindical, o qual virá disciplinado nos artigos 65 a 73, com mandato de três anos e a possibilidade de uma reeleição (artigo 74<sup>398</sup>).

O Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais cuidou de criar formas de proteção ao representante interno durante a sua atuação, ou mesmo após o cumprimento do mandato, conforme, genericamente, dispôs o artigo 80<sup>399</sup>. Dentre as proteções previstas, o artigo 81<sup>400</sup> especificou a garantia de emprego (inciso I), a impossibilidade de transferência unilateral (inciso II) e a liberdade de opinião, publicação e distribuição de material aos trabalhadores representados (inciso III).

A violação a essas garantias e a inobservância do direito de constituição da representação interna, poderão configurar conduta anti-sindical, como ficou expresso no artigo 84<sup>401</sup>.

Uma das principais razões para o reconhecimento da importância da instalação das representações internas de trabalhadores é a dinâmica que a negociação coletiva ganha onde elas se fazem presentes. A negociação coletiva no local de trabalho tem demonstrado ser a experiência mais eficaz na solução de conflitos oriundos do trabalho, além de representar uma forma democrática de participação dos trabalhadores nos processos decisórios da empresa.

---

<sup>398</sup> “Artigo 74 - O mandato dos representantes será de 3 (três) anos, sendo permitida uma reeleição.”

<sup>399</sup> “Artigo 80 - O representante dos trabalhadores goza de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, contemporânea ou progressiva.”

<sup>400</sup> “Artigo 81 - São assegurados ao representante:

I - proteção contra dispensa a partir do registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei;

II - proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

III - liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores.”

<sup>401</sup> “Artigo 84 - Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores.”

Nesse sentido, o Anteprojeto de Lei em questão procurou estimular a contratação coletiva diretamente com os trabalhadores, através dos seus representantes internos, porém, a pressão dos sindicatos, através das centrais sindicais, fez com que o controle da negociação continuasse em suas mãos (artigo 88, caput e parágrafos<sup>402</sup>).

E, como medida primordial para o sucesso da negociação coletiva de trabalho, restará garantido o direito de informação (artigo 85<sup>403</sup>) aos representantes dos trabalhadores, que terá o compromisso de guardar sigilo (artigo 86<sup>404</sup>).

Mas, como exaustivamente repetido ao longo desse estudo, tudo isso ficará na dependência de aprovação do PEC nº 369/2005 no Congresso Nacional, para posterior envio das propostas acima analisadas.

Certo é, pela análise das experiências acima narradas, que *“as representações dos trabalhadores nos locais de trabalho podem assumir vários formatos, que se conformam pela legislação específica, com a definição de objetivos, dos âmbitos de atuação e de representação, das formas estruturais, do número de representantes e*

---

<sup>402</sup> “Artigo 88 - A negociação coletiva na empresa poderá ser conduzida diretamente pela representação dos trabalhadores.

Parágrafo 1º - No prazo de até 5 (cinco) dias antes do início da negociação coletiva, o sindicato deverá ser notificado sobre o objeto da negociação e poderá avocar sua direção.

Parágrafo 2º - Em caso de omissão do sindicato, presume-se que a representação dos trabalhadores está autorizada a prosseguir na negociação coletiva.

Parágrafo 3º - Até a aprovação da proposta por assembleia de trabalhadores, o sindicato poderá avocar a direção da negociação coletiva.

Parágrafo 4º - Após a aprovação da proposta, a representação dos trabalhadores comunicará ao sindicato o acordo para a celebração do contrato coletivo.

Parágrafo 5º - Em caso de recusa do sindicato em celebrar o contrato coletivo, aplicar-se-á o disposto no artigo 103 desta Lei.”

<sup>403</sup> “Artigo 85 - A representação dos trabalhadores terá acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições.”

<sup>404</sup> “Artigo 86 - O representante deverá preservar o sigilo das informações que forem recebidas com a expressa advertência do caráter confidencial, o qual será observado mesmo após o final do mandato.”

*formas de escolha dos mesmos, das funções e atribuições dos organismos, da competência dos órgãos, dos mecanismos de controle interno da representação, da natureza e da personalidade jurídica dos órgãos, e do relacionamento das representações com os sindicatos com representação local”, como muito bem situou a questão José Francisco Siqueira Neto<sup>405</sup>.*

O direito que os trabalhadores têm de formalizar um organismo que os representem de fato e de direito não surgiu do nada. Tem base e fundamento constitucional, no pleno direito de livre associação, que a Lei Maior garantiu no inciso XVII do artigo 5º<sup>406</sup>. O próprio caput do artigo 8º, também, garante esse direito, ao deixar claro que *“é livre a associação profissional ou sindical”*, distinguindo-a dessa segunda.

O empregador deve enxergar, também, na representação interna de trabalhadores um instrumento de colaboração para os seus objetivos econômicos, e não apenas como um organismo que defende interesses contrapostos aos dela. Aliás, já dizia Alberto Asquini<sup>407</sup>, *“o empresário e os seus colaboradores dirigentes, funcionários, operários, não são de fato, simplesmente, uma pluralidade de pessoas ligadas entre si por uma soma de relações individuais de trabalho, com fim individual; mas formam um núcleo social organizado, em função de um fim econômico comum, no qual se fundem os fins individuais do empresário e dos singulares colaboradores: a obtenção do melhor resultado econômico, na produção.”*

---

<sup>405</sup> “Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios”, in *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*, pág. 87.

<sup>406</sup> “Artigo 5º - Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:

XVII - é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar;”

<sup>407</sup> “Perfis da Empresa”, in *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*, pág. 122.

Aliás, lembra Renato Rua<sup>408</sup>, que “a representação eleita dos empregados na empresa torna-se o meio adequado para sua efetiva participação, tornando a empresa mais institucional e comunitária, além de desenvolver sobremaneira a solidariedade entre os trabalhadores.”

Ou, ainda, como bem ressaltou Otávio Pinto e Silva<sup>409</sup>, “é necessário ampliar os canais institucionais de atuação dos trabalhadores, incrementando a sua representação e participação no cotidiano empresarial, de maneira que torne mais freqüentes as negociações nos próprios locais de trabalho e que democratize e gestão.”

A efetivação dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa, do alcance do pleno emprego, da livre concorrência e, por que não dizer, até mesmo no respeito ao direito do consumidor, como alguns dos sustentáculos da nova teoria da empresa, também analisada com primor por Renato Rua de Almeida<sup>410</sup>, poderão ter alcance mais imediato, contando com a valiosa contribuição das representações internas de trabalhadores, sobretudo nas pequenas e médias empresas, levando a um processo dinâmico e produtor de negociação coletiva localizada.

---

<sup>408</sup> “O Moderno Direito do Trabalho e a Empresa: Negociação Coletiva, Representação dos Empregados, Direito à Informação, Participação nos Lucros e Regulamento Interno”, in *Revista LTr*, nº 62-01, págs. 37 a 41.

<sup>409</sup> *Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho*, pág. 161.

## **X - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO LOCAL DE TRABALHO - A EXPERIÊNCIA DOS METALÚRGICOS DO ABC**

Neste derradeiro Capítulo, a finalidade será a narrativa de algumas experiências de contratação coletiva nas empresas metalúrgicas do ABC, durante e após processo histórico que levou à ruptura com o “velho sindicalismo”, narrado no Capítulo anterior, e que contribuiu para o estabelecimento de uma nova ordem sindical no Brasil.

No período anterior às greves do ABC, iniciadas com a paralisação na Scania em 1978, o processo de negociação coletiva de trabalho era precário e, diretamente com as empresas, praticamente inexistia. As partes se encontravam numa mesa de negociação somente uma vez por ano, por ocasião da data-base, e ainda assim em nível categorial, em que a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP) representava o lado patronal e a Federação dos Metalúrgicos, que agregava os vários sindicatos daquela categoria espalhados pelo estado de São Paulo.

A legislação corporativista da CLT concebida por Getúlio Vargas fazia dos sindicatos meros clubes associativos, obrigados a conceder serviços assistencialistas e benefícios recreativos a toda categoria,

---

<sup>410</sup> “A Teoria da Empresa e a Regulação da Relação de Emprego no Contexto da Empresa”, in *Revista LTr*, nº 69-05, págs. 573 a 580.

deixando-os afastados das grandes questões econômicas, sociais e políticas.

Mas, a história já registrou, tudo isso começou a ficar para trás no dia em que os metalúrgicos da Scania decidiram que lutariam pelo reajuste salarial de 34,1% que a Anfavea (Associação Nacional de Fabricantes de Veículos Automotores) insistia em não conceder.

O simbolismo que representa a greve da Scania é inquestionável, mas foi com o movimento grevista dos trabalhadores da Ford, logo em seguida, que aquela conquista foi possível para toda a categoria.

E foi nesta última empresa, entre 1981 e 1982, que uma negociação localizada levou à conquista da primeira Comissão de Fábrica realmente institucionalizada e reconhecida pelos trabalhadores.

Conforme narrado no Capítulo anterior, na grande greve de 1980, com a intervenção no Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e a destituição daquela diretoria, a Volkswagen tentou se aproveitar daquela situação, obtendo do Ministério do Trabalho uma autorização para criar, por conta própria, uma comissão interna de trabalhadores, atrelada aos seus interesses, tentando, com esse controle, evitar que uma ação sindical mais contundente viesse no futuro.

Quando a intervenção acabou, em meados de 1981, e uma nova diretoria foi eleita pelos associados do Sindicato, a prática da Volkswagen foi denunciada para a matriz, na Alemanha, como relata Mário dos Santos Barbosa<sup>411</sup>. Após uma determinação da sua direção

---

<sup>411</sup> *Sindicalismo em Tempos de Crise - A Experiência na Volkswagen do Brasil*, págs. 113/114.

mundial. A Volkswagen retomou a negociação com o Sindicato dos Metalúrgicos, nascendo, assim, no fim de 1982, a sua Comissão de Fábrica verdadeiramente representativa.

Mas, o processo negocial na Ford foi mais difícil. Com a diretoria sindical cassada, e os trabalhadores fragilizados pelo impedimento que sofria o seu órgão de representação, em 1981, a Ford promoveu a dispensa de 450 empregados, o que gerou um movimento de greve, comandado pelas lideranças internas dos trabalhadores.

Para negociar a possibilidade de readmissão daquelas pessoas, foi constituída uma comissão interna de trabalhadores que, não obstante não ter logrado êxito no seu intento, e para acalmar o ânimo dos grevistas, foi aceita, pela empresa, como uma Comissão de Fábrica Provisória, com duração de um ano, período no qual deveriam ser tomadas todas as medidas para a sua concretização.

Em seguida, ainda em 1981, o Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo voltou à ativa, o que proporcionou uma negociação coletiva intensa com a Ford, que resultou no acordo coletivo de trabalho que regulamentou o funcionamento definitivo da Comissão de Fábrica, com estabelecimento de direitos e obrigações, garantias e formas de atuação, matérias que poderiam ser discutidas, processo eleitoral e duração de mandato. Os primeiros representantes internos foram eleitos em 1982.

Essa experiência se espalhou pelas demais empresas metalúrgicas da região. Num processo amplo de negociação coletiva com cada empresa daquela base territorial, acordos coletivos foram sendo firmados para reconhecimento, constituição e regulamentação de Comissões de Fábrica, através de estatutos próprios, quase todos numa

padronização mais ou menos igual, com exceção de pequenos ajustes de acordo com a realidade de cada empresa.

Assim, após a Comissão de Fábrica da Ford (1982), veio a negociação coletiva para a Comissão da Volkswagen (1982) e, na seqüência, os acordos coletivos para essa finalidade na Hueller (1983), na Forjaria São Bernardo (1984), na Scania (1984), na Brastemp (1985), na Mercedes-Benz (1985), na Fone Mat (1986), na Resil (1986), na Coldex (1987), na Maxion (1987), na Seco (1987), na Van-Leer (1987), na Atlas Copco (1988), na Macisa (1988), na Cutler-Hammer (1989), na Fathom (1989), na FME (1989), na Maberly (1989), na Mayekawa (1989), na Semco (1989), na Conexel (1990), na Elevadores Otis (1990), na Imacon (1990), na Mericol (1990), na Metal Leve (1990), na Cofap (1991), na Rolls Royce (1991), na Sachs (1991), na Forjaria São Paulo (1992), na Indebrás (1992), na Metalúrgica São Justo (1992), na Braibant (1993), na Brosol (1993), na Carfriz (1993), na Conforja (1993), na DigiRede (1993), na Edscha (1993), na Fichet (1993), na Inca (1993), na Kostal (1993), na Kronos (1993), na Mapa (1993), na Piccoli (1993), na Polimatic (1993), na Daiwa Sangyo (1994), na Keiper Recaro (1994), na King (1994), na Nakayone (1994), na Prensas Schuller (1994), na Tamet (1994), na Tropical (1994), na Usinfer (1994), na ACC (1995), na Cen (1995), na Indústria Abril (1995), na Nordon (1995), na Pollone (1995), na Kondupar (1996), na Molins (1996), na MVS (1996) e na Pierry Saby (1996), segundo o quadro montado por Barbosa<sup>412</sup> até 1996.

Pode-se afirmar, assim, que o processo de negociação coletiva nas empresas metalúrgicas do ABC teve início, justamente, nos acordos coletivos para constituição de Comissões de Fábrica, as quais, na seqüência, vão intensificar ainda mais esse processo

---

<sup>412</sup> *Sindicalismo em Tempos de Crise - A Experiência na Volkswagen do Brasil*, págs. 82 a 84.

negocial localizado, na resolução de questões do cotidiano interno das empresas.

A partir da constituição das Comissões de Fábrica, a negociação coletiva deixou de ser uma prática anual, apenas na data-base, englobando outros benefícios não contemplados na convenção coletiva dos metalúrgicos do ABC, ou mesmo melhorando-os a ajustando-os em cada empresa em que a organização no local de trabalho se fazia presente.

As pautas reivindicatórias traziam, nas grandes empresas, redução de jornada de trabalho, limitação de horas extras, participação em processos de automação e robotização, melhoria nas condições de trabalho, discussão sobre limites para terceirização, participação nos ganhos de produtividade, medidas para diminuição de acidentes de trabalho, planos de desligamento voluntário, garantia de emprego, dentre outros temas que passaram a fazer parte do dia a dia desses trabalhadores.

Nas médias e pequenas empresas, a negociação coletiva girava em torno de conquistas de cesta básica, de planos de saúde, de plantões ambulatoriais, de equipamentos de proteção individuais e coletivos, de abonos salariais, de constituição ou regularização da CIPA, de depósitos de FGTS atrasados e outros direitos básicos nem sempre observados.

Como até 1992 a convenção coletiva de trabalho era única para a categoria, os reajustes salariais aplicados, muitas vezes, não satisfaziam os trabalhadores das empresas maiores e, por outro lado, não podiam ser suportados pelas empresas menores. Assim, em acordos

coletivos por empresa, os índices eram melhorados nas primeiras e, após comprovação de situação econômica difícil, parcelados nas segundas.

O repasse das informações necessárias, no início bastante limitado, foi sendo aprimorado e passou a cumprir um papel relevante para que a negociação coletiva na empresa se desenvolvesse satisfatoriamente.

Cabe ressaltar, mais uma vez, que o direito de informação é fundamental para o caso da negociação coletiva localizada. O empregador responsável deveria considerá-lo um dever, uma obrigação procedimental. Como bem sintetizou o professor Renato Rua<sup>413</sup>, “a *inexistência dessa obrigação de informar faz com que não ocorra efetivamente uma negociação entre a empresa e seus empregados.*”

E, para aperfeiçoar esse processo mais amplo de contratação, houve necessidade do Sindicato dos Metalúrgicos preparar melhor os seus quadros dirigentes e suas assessorias de base, econômica, jurídica e de saúde do trabalhador e meio ambiente do trabalho.

O atual Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, ainda nos tempos em que se limitava aos municípios de São Bernardo do Campo e Diadema, sempre manteve um Departamento de Formação, destinado a preparar novos dirigentes sindicais, membros de Comissões de Fábrica, cipeiros, representantes de quaisquer formas de organização interna nas empresas e militantes em geral, através de cursos específicos sobre organização sindical, negociação coletiva, políticas públicas, cidadania, etc.

---

<sup>413</sup> “O Moderno Direito do Trabalho e a Empresa: Negociação Coletiva, Representação dos Empregados, Direito à Informação, Participação nos Lucros e Regulamento Interno”, in *Revista LTr*, nº 62-01, págs. 37 a 41.

Em meados dos anos 80, ao perceber que os poucos quadros dirigentes com experiência não dariam conta das inúmeras negociações coletivas que começavam a se espalhar pelas empresas de sua base, o Sindicato se viu diante da necessidade de melhor equipar seu Departamento de Formação. Foi quando seus programas e cursos foram ampliados, com a introdução de novos conteúdos, passando a contar, ainda, a partir de 1986, com um grupo de formadores voluntários, conforme testemunho de Mário dos Santos Barbosa<sup>414</sup>.

Os sindicatos brasileiros já contavam com a assessoria do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Sócio-Econômicos (DIEESE), criado em 1955 pelo movimento sindical, com a finalidade de desenvolver atividades de pesquisa e assessoria em temas relacionados ao mundo do trabalho e que se ajustam aos desafios que a realidade coloca para a organização dos trabalhadores brasileiros<sup>415</sup>.

Além de poder ter a assistência de uma subseção do DIEESE na sua sede, o Sindicato dos Metalúrgicos criou o Departamento de Saúde e Meio Ambiente do Trabalho, que passou a desenvolver estudos e pesquisas junto aos principais problemas de saúde que atingiam a categoria, como doenças ocupacionais e acidentes de trabalho, o que permitiu detectar as suas principais causas e desenvolver um trabalho preventivo.

O Departamento Jurídico já existia, mas com a nova fase de contratação coletiva, foi necessário, naquele momento, dividi-lo e criar um setor coletivo, em que os advogados se preparavam para as discussões mais técnicas na mesa de negociação, elaboravam os acordos coletivos e preparavam pareceres sobre os temas em pauta. Uma proposta

---

<sup>414</sup> *Sindicalismo em Tempos de Crise - A Experiência na Volkswagen do Brasil*, pág. 76.

mais detalhada de contrato coletivo de trabalho surgiu, por exemplo, nessa época<sup>416</sup>.

Essa preparação de negociadores e assessores, até hoje mantida e, com o tempo, aprimorada, foi determinante para alçar o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC ao patamar de paradigma do movimento sindical brasileiro, também no campo da negociação coletiva de trabalho.

De maneira sintomática, a fase conflitiva vivida por aquele Sindicato foi cedendo lugar a uma era mais propositiva. As grandes greves<sup>417</sup> acabaram substituídas, justamente quando uma nova legislação sobre o tema surgiu (Lei nº 7.783/89) por uma intensificação maior no processo de negociação coletiva, sobretudo nos locais de trabalho. A greve passou a ser um instrumento extremo, do qual os metalúrgicos nunca abriram mão, quando necessário.

Apesar de não dizer respeito a uma experiência própria de negociação coletiva localizada, vale registrar o acordo realizado na Câmara Setorial da Indústria Automotiva<sup>418</sup>, o qual teve influência direta nas negociações que se seguiram nas empresas envolvidas.

No final de 1992, o Brasil vivia um momento político conturbado (impedimento de Collor), além de uma grave crise recessiva na sua economia. As empresas ameaçavam promover demissões em massa e o Sindicato dos Metalúrgicos tentava resistir o quanto podia.

---

<sup>415</sup> Informações colhidas no site [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br).

<sup>416</sup> José Francisco Siqueira Neto foi advogado do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, de 1982 a 1992, tendo ocupado o cargo de coordenador -geral do Departamento Jurídico no período de 1989 a 1992, ocasião em que defendeu sua dissertação de mestrado na PUC/SP, sobre o tema contrato coletivo de trabalho, a qual resultou no livro *Contrato Coletivo de Trabalho - Perspectiva de Rompimento com a Legalidade Repressiva*, o qual foi objeto de análise em diversos momentos neste trabalho.

<sup>417</sup> Em anexo, foram transcritas algumas entrevistas narrando este momento histórico.

Por iniciativa do Governo Itamar Franco, um novo fórum de discussões foi criado: as Câmaras Setoriais. Tratou-se, na verdade, do primeiro grande teste, após as modificações trazidas pela Constituição Federal de 1988, de um amplo processo de negociação. De constituição tripartite (governo, empresários e trabalhadores), os acordos ali firmados possibilitaram a retomada do crescimento da economia nacional, frente à forte abertura que o país viveu, com a entrada de produtos importados, durante o Governo Collor.

Nessa época, a economia globalizada já era uma realidade. Novos conceitos de gestão, com a introdução da terceirização, da flexibilização de jornada, competitividade, produtividade, *just in time*, robotização, foram sendo incorporados à relação capital e trabalho, gerando, no entanto, o fechamento de postos de trabalho, e o conseqüente aumento do trabalho informal. A política neoliberal adotada pelos governos de Itamar Franco e Fernando Henrique Cardoso não permitiu que a economia do Brasil crescesse nesses últimos anos.

No acordo da Câmara Setorial, a participação do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema, sob a liderança de Vicente Paulo da Silva, o Vicentinho, foi decisiva.

Ao governo federal, representado pelos Ministérios da Fazenda; da Indústria, do Comércio e do Turismo; do Planejamento, Coordenação e Orçamento; do Trabalho e da Ciência e Tecnologia, coube a incumbência de reduzir as alíquotas do IPI (Imposto sobre Produtos Industrializados) e do ICMS (Imposto sobre Circulação de Mercadorias).

---

<sup>418</sup> Acordo este que consta dos anexos do presente trabalho.

Os sindicatos econômicos aceitaram a redução das margens de lucro de toda a cadeia produtiva, através da diminuição do preço dos produtos ao consumidor, se comprometendo, por outro lado, em aumentar a produção e os investimentos no setor, pois os dados disponíveis indicavam que haveria aumento de consumo.

Para os sindicatos profissionais restou a garantia de manutenção no nível de emprego, de possibilidade de contratações, a depender do mercado, e de reajustes salariais de acordo com os índices inflacionários.

Os objetivos desse acordo foram logo expostos, no preâmbulo do mesmo:

- aumentar os níveis de produção;
- aumentar a oferta de emprego;
- manter ou melhorar os padrões salariais;
- melhorar a qualidade dos produtos;
- aumentar o investimento em toda a cadeia produtiva;
- manter a arrecadação direta;
- crescimento da arrecadação indireta;
- aumentar as vendas;
- fortalecer a marca BRASIL nas exportações brasileiras; e
- com base no efeito multiplicador dessa indústria, aumentar o PIB e conseqüentemente contribuir para o desenvolvimento econômico.

Seis Grupos de Trabalho foram criados para acompanhar o acordo e promover estudos para a sua agenda de continuidade: o GT-1 (Custos e Impostos), sob a coordenação do Ministério da Indústria, Comércio e Turismo; o GT-2 (Carro Popular), coordenado pelo Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema; o GT-3

(Mercado, Consórcios e Financiamento), com coordenação da FENABRAVE<sup>419</sup>; o GT-4 (Produção e Investimentos), coordenado pelo SINDIPEÇAS<sup>420</sup>; o GT-5 (Contrato Coletivo de Trabalho), sob a responsabilidade do Ministério do Trabalho e o GT-6 (Tecnologia e Qualidade), com coordenação a cargo da ANFAVEA<sup>421</sup>.

O governo sabia que, num primeiro momento, perderia em arrecadação. Depois, porém, com o aquecimento do setor, o aumento das vendas compensaria o que foi perdido. E foi o que aconteceu.

Enquanto durou o acordo da Câmara Setorial da Indústria Automotiva, até o início de 1994, o Brasil conviveu com a significativa melhora na sua economia, e a recessão foi sendo debelada. A experiência de poder discutir grandes questões fez com que o Sindicato dos Metalúrgicos se aprofundasse em estudos e propostas como a renovação de frotas e a reestruturação produtiva.

Os reflexos dessa negociação tripartite foram sentidos nas empresas do setor automotivo e, depois, num segundo momento, se espalhou pelas demais empresas metalúrgicas do ABC. A reestruturação do parque industrial daquela região começou nessa época, mas veio acompanhada de negociações coletivas localizadas.

O processo de terceirização, por exemplo, naquelas empresas, jamais foi feito sem o acompanhamento do Sindicato e da comissão interna de representantes. Todos os acordos sobre este tema são firmados com a finalidade de não permitir uma precarização total dos direitos e benefícios conquistados. As empresas dos “terceiros” sabem, de

---

<sup>419</sup> Federação Nacional da Distribuição de Veículos Automotores.

<sup>420</sup> Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos Automotores.

<sup>421</sup> Associação Nacional dos Fabricantes de Veículos Automotores.

antemão, antes do contrato com a tomadora do serviço, que terão que cumprir, não apenas as legislações trabalhista e previdenciária, mas manter muitos dos benefícios que a categoria metalúrgica usufrui.

Porém, a ausência de uma legislação específica para a terceirização<sup>422</sup>, e a indefinição no Enunciado nº 331 do Tribunal Superior do Trabalho sobre os conceitos de atividade-meio e atividade-fim, tem provocado alguns abusos no processo de terceirização das empresas. Não fosse a intervenção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC nessa discussão, com negociações por empresa, o quadro, certamente, estaria bem pior.

Outra questão resultante do processo de reestruturação das empresas foi a estipulação da jornada de trabalho flexível, ou do chamado “banco de horas”. A possibilidade de flexibilização da jornada de trabalho, até 1998, somente era possível caso ocorresse dentro da própria semana de trabalho. A antiga redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT assim disciplinava: *“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou contrato coletivo, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda o horário normal da semana nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.”*

A Lei nº 9.601, de 21 de janeiro de 1998<sup>423</sup>, tornou a possibilidade dessa flexibilização no espaço de 120 dias. E, em seguida, a

---

<sup>422</sup> Atualmente, encontra-se em estudo no Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, como também na CUT, uma proposta de legislação para a terceirização, tentando evitar que a mesma continue ocorrendo de maneira selvagem em alguns casos.

<sup>423</sup> A redação do parágrafo 2º do artigo 59 da CLT ficou assim: *“Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de cento e vinte dias, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.”*

Medida Provisória nº 2.164-41, de 24 de agosto de 2001, elevou esse período para um ano, dando nova redação ao parágrafo 2º do artigo 59 da CLT<sup>424</sup>.

Porém, antes mesmo dessas modificações, as empresas metalúrgicas do ABC já negociavam com as suas representações internas de trabalhadores, em conjunto com o Sindicato, jornadas de trabalho flexíveis.

Os acordos coletivos resultantes dessa contratação específica, no entanto, traziam, também, em contrapartida ao ajustamento da produção que a empresa exigia com a jornada flexível, a redução das horas trabalhadas.

Portanto, o Sindicato dos Metalúrgicos, ao exigir a vinculação da compensação de horas, ou o horário móvel, com a redução da jornada média de trabalho, dentro do período acordado, cumpria a realização de uma antiga “bandeira de luta” sua: a redução da jornada de trabalho para propiciar o aumento da contratação de pessoal.

A conquista de uma jornada reduzida já havia cumprido um papel importante no passado. Quando a Assembléia Nacional Constituinte (1987-1988) aprovou a redução da jornada semanal de trabalho de 48 (quarenta e oito) para 44 (quarenta e quatro) horas, boa parte das empresas metalúrgicas do ABC, incluídas todas as montadoras, já

---

<sup>424</sup> “Artigo 59 - A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

Parágrafo 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.”

observavam essa jornada. A partir daí, a luta passou a ser por 40 (quarenta) horas semanais.

Onde a organização no local de trabalho era mais forte e atuante, a negociação coletiva do “banco de horas”, em conjunto com a redução da jornada, acontecia de forma mais rápida e eficiente. E, como não poderia deixar de ser, nas montadoras de veículos esse processo saiu na frente.

Já em 1991, a Mercedes-Benz negociou a redução da jornada para 40 (quarenta) horas semanais, conforme acordo coletivo que consta nos anexos deste estudo. Todas as demais montadoras negociaram, em seguida, a mesma jornada. Depois, vieram as empresas de autopeças, de máquinas, de eletroeletrônicos, todas elas de porte médio ou pequeno, que, se não chegaram ao patamar de 40 (quarenta) horas semanais, reduziram a jornada para 42 (quarenta e duas) horas.

Muitos desses acordos coletivos estipulavam um escalonamento da redução da jornada. No primeiro ano, a jornada semanal era reduzida para 43 (quarenta e três) horas. No segundo, para 42 (quarenta e duas) horas por semana, até chegar, no terceiro ano, já com um novo acordo coletivo, nas 40 (quarenta horas) semanais.

Com a possibilidade de flexibilização da jornada no período de um ano, as empresas passaram a fixar um piso de até 32 (trinta e duas) horas e um teto de 44 (quarenta e quatro) horas semanais, o que lhes permitiu reduzir o número de horas de trabalho nos momentos de retração da economia, e aumentar nos período de aquecimento.

Ao final do ano em exercício, se o trabalhador ficar devendo horas de trabalho para a empresa, essa são automaticamente

repassadas para o “banco de horas” do ano seguinte. O contrário, se for a empresa devedora de horas cumpridas além da jornada anual, as remunerará com o acréscimo do adicional de horas extras.

O empregado dispensado durante o ano, que tiver saldo devedor no “banco”, terá essa dívida de horas perdoada pela empresa. Mas, se for credor, as receberá, também, como horas extraordinárias.

Respeitando a periodicidade máxima de dois anos para os acordos coletivos terem vigência, a renovação dos mesmos tem ocorrido de forma tranqüila, já que a flexibilidade na jornada de trabalho, aliada à redução, ao que parece, contemplou o interesse empresarial em moldar a prestação do trabalho de acordo com as suas estratégias de mercado, e resultou na finalidade sindical de busca por mais emprego, ou mesmo de manutenção dos postos de trabalho hoje existentes, ou ainda na desaceleração do desemprego formal, aliada a uma melhoria sensível na produtividade e na saúde do trabalhador.

A participação nos lucros ou resultados da empresa merece um destaque todo especial. Antes mesmo da Medida Provisória nº 794, de 29 de dezembro de 1994, regulamentar o inciso XI do artigo 7º constitucional<sup>425</sup>, depois transformada em lei (Lei nº 10.101/2000), os metalúrgicos do ABC já eram favorecidos, no final do ano, com acordos coletivos que estipulavam uma forma de participação nos ganhos de produtividade das empresas.

Esses acordos eram negociados, sobretudo, pelas representações internas de trabalhadores, pois diziam respeito a situações

---

<sup>425</sup> “Artigo 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

realmente localizadas, em que cada empresa poderia apresentar um resultado, ou uma lucratividade, diferente de outra. O Sindicato dos Metalúrgicos sempre acompanhou e assessorou as Comissões de Fábrica nessas tratativas, mas eram elas as responsáveis diretas pelo processo negocial.

O direito de informação passou a ser um requisito imprescindível para os acordos, até mesmo por que, para as empresas, não interessava manter o sigilo de suas estratégias de mercado, uma vez que o trabalhador percebia, com certa facilidade, quando elas iam bem ou mal. O aumento da produção, do ritmo de trabalho, davam sinais claros do crescimento das vendas e dos pedidos.

Ao final de cada ano, as partes negociavam as formas de pagamento do resultado obtido, que vinham, geralmente, como um abono extra, ou um 14º salário.

A regulamentação da PLR, porém, inseriu as representações internas nas discussões sobre metas para atingimento dos lucros ou dos resultados. Os acordos coletivos passaram a ser negociados no início de cada ano, quando eram estabelecidas as premissas para o resultado desejado pelas partes durante os meses que se seguiriam, até chegar em dezembro.

Essas metas eram sempre melhoradas a cada ano, o que tornava a produtividade cada vez maior, e diziam respeito a indicadores de produção (com peso maior), de qualidade do produto, de diminuição do refugo, de redução no número de faltas injustificadas (absenteísmo), dentre outras acertadas em cada caso específico, segundo

---

XI - participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente,

os critérios previstos nos incisos do parágrafo 1º do artigo 2º da Lei da PLR<sup>426</sup>.

O acordo coletivo firmado no início do ano já estipula um valor mínimo, garantido a todos os trabalhadores e de valor igual. No início, essa igualdade na participação gerou protestos daqueles trabalhadores com funções mais especializadas e, conseqüentemente, com salários mais elevados. Com o tempo, porém, eles foram entendendo que o justo era garantir uma participação igual a todos que, com sua contribuição individual, fizeram com que os objetivos traçados fossem atingidos.

Os detentores de cargo de comando, como os diretores, os gerentes, os chefes, os supervisores, os líderes e demais cargos de confiança não são beneficiados pelo acordo coletivo, pois não são representados pela Comissão de Fábrica, ou Comissão Negociadora, e pelo Sindicato. As empresas aplicam políticas salariais próprias para eles.

Do valor mínimo acertado, uma parte é antecipada até o meio do ano, e a segunda e última parcela, em respeito à regra estabelecida no parágrafo 2º do artigo 3º da Lei nº 10.101/2000<sup>427</sup>, é

---

participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;”

<sup>426</sup> “Artigo 2º - A participação nos lucros ou resultados será objeto de negociação entre a empresa e seus empregados, mediante um dos procedimentos a seguir descritos, escolhidos pelas partes de comum acordo:

Parágrafo 1º - Dos instrumentos decorrentes da negociação deverão constar regras claras e objetivas quanto à fixação dos direitos substantivos da participação e das regras adjetivas, inclusive mecanismos de aferição das informações pertinentes ao cumprimento do acordado, periodicidade da distribuição, período de vigência e prazos para revisão do acordo podendo ser considerados, entre outros, os seguintes critérios e condições:

I - índices de produtividade, qualidade ou lucratividade da empresa;  
II - programas de metas, resultados e prazos, pactuados previamente.”

<sup>427</sup> “Artigo 3º - A participação de que trata o artigo 2º não substitui ou complementa a remuneração devida a qualquer empregado, nem constitui base de incidência de qualquer encargo trabalhista, não se lhe aplicando o princípio da habitualidade.

Parágrafo 2º - É vedado o pagamento de qualquer antecipação ou distribuição de valores a título de participação nos lucros ou resultados da empresa em periodicidade inferior a um semestre civil, ou mais de duas vezes no mesmo ano civil.”

quitada no final do ano, cujo valor fica vinculado ao escalonamento das metas acertadas no acordo.

Para acompanhamento dessas metas, as empresas são obrigadas a dar ampla divulgação aos trabalhadores, periodicamente, o que torna todo o processo transparente e confiável.

Os acordos de PLR, que antes eram acertados para validade dentro do ano em que os resultados fossem obtidos, já estão sendo firmados em algumas empresas com representações internas mais organizadas, com vigência por dois anos, estipulando metas e valores para esse período. Isso é reflexo da confiança que a negociação localizada trouxe para as partes, pois sabem elas que, se houver uma mudança substancial no quadro econômico atual, as condições já acertadas poderão ser revistas e adequadas com certa tranqüilidade.

A grande polêmica que surgiu quando a PLR foi regulamentada não trouxe o mesmo impacto na categoria metalúrgica da região do ABC. A ausência dos sindicatos, num primeiro momento, do processo de negociação coletiva, o que foi objeto de análise no Capítulo VI, quando se tratou da sua normatização, não trouxe reflexos ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por dois motivos.

O primeiro deles é que, nas empresas onde a organização no local de trabalho se fazia presente, a representação interna é que negociava, de fato, a forma de participação nos lucros ou resultados, cabendo ao Sindicato a assinatura do acordo coletivo, já que esta sempre foi

a forma escolhida pelas empresas<sup>428</sup>. Quando muito, nas empresas em que havia diretores sindicais, esses também participavam da negociação.

O outro motivo que levou às empresas (no caso, onde não havia representação interna organizada) a procurarem o Sindicato dos Metalúrgicos para o acordo coletivo, é que, salvo algumas raras exceções, eram elas sabedoras que dificilmente negociariam com uma comissão de trabalhadores, montada especificamente para esse fim e sob sua tutela, sem a participação sindical. A força e o espírito de união dos metalúrgicos do ABC é uma característica própria dessa categoria, que já criou raízes que não podem mais ser arrancadas.

Ainda que as negociações para o estabelecimento da PLR venham sendo feitas, nesses anos todos, pelas Comissões de Fábrica, não se pode esquecer que as mesmas, muito embora não serem vinculadas organicamente ao Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, conforme visto no Capítulo anterior, a este são ligadas por afinidades políticas e ideológicas.

O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC tem se dedicado, nos últimos anos, a essas negociações localizadas, principalmente sobre a PLR. A disponibilidade para essas situações específicas foi possível e facilitada a partir do momento em que as negociações salariais foram divididas, e cuja incumbência ficou a cargo da Federação dos Metalúrgicos da CUT.

Conforme relato de passagem, mais acima, até 1992 a negociação coletiva para a data-base dos metalúrgicos do ABC era

---

<sup>428</sup> Foi anexado a este trabalho um acordo coletivo de PLR, firmado com a empresa Mahle Metal leve S/A, onde existe uma representação interna de trabalhadores.

única, e a convenção coletiva aplicada a todos as empresas, de todos os setores do ramo metalúrgico.

No final daquele ano, com a negociação tripartite na Câmara Setorial da Indústria Automotiva, os sindicatos econômicos se dividiram em grupos. Assim, na data-base (1º de abril) de 1993, três convenções coletivas foram assinadas: uma para o setor automotivo, envolvendo as montadoras, as autopeças, as indústrias de parafusos, de forjaria e fundição (com cinco sindicatos patronais); outra para o setor de máquinas, eletroeletrônicos, indústrias de metais, de fios e cabos, etc. (com oito sindicatos patronais); e uma terceira para os demais sindicatos (em número de dez) que continuaram a ser representados pela FIESP<sup>429</sup>, através do seu Grupo XIX.

Também no ano de 1992 foi fundada a Federação Estadual dos Metalúrgicos da CUT (FEM-CUT), rompendo com a estrutura de unicidade sindical prevista na Constituição Federal (artigo 8º, inciso II<sup>430</sup>). Apesar de não ter personalidade sindical, assim como no caso das centrais, a FEM-CUT vem demonstrando representatividade, e desde então passou a representar os sindicatos de metalúrgicos e ela filiados<sup>431</sup> nas negociações salariais com os grupos de sindicatos econômicos.

Em 1995, a data-base, em dois dos grupos de sindicatos econômicos (o primeiro e o terceiro), foi transferida, por vontade das partes, para 1º de novembro, unificando-a com os metalúrgicos ligados à Força Sindical. Somente em 1997 o segundo grupo veio se juntar aos

---

<sup>429</sup> Federação das Indústrias do Estado de São Paulo.

<sup>430</sup> “Artigo 8º - É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;”

<sup>431</sup> Atualmente são doze sindicatos de metalúrgicos no estado de São Paulo filiados à FEM-CUT e por ela representados nas negociações coletivas salariais.

demais. Porém, desde 1995, as montadoras passaram a negociar de forma isolada do primeiro grupo, ao qual pertencia, mesma atitude tomada pelo setor de fundição.

Atualmente, a FEM-CUT promove cinco negociações coletivas diferenciadas, com o mesmo número de convenções coletivas, e em datas-bases também diferentes: as montadoras formam um grupo isolado com data-base em 1º de setembro; as autopeças, indústrias de parafusos e forjarias se juntaram num outro grupo com a mesma data-base das montadoras; o setor de fundição também acompanhou os dois primeiros grupos na data-base em 1º de setembro, mas negocia em separado; o grupo de máquinas e eletroeletrônicos ajustou sua data-base para 1º de agosto; e os dez sindicatos patronais que sobraram, e que ainda são representados pela FIESP, permanecem com a data-base em 1º de novembro.

Portanto, com as negociações coletivas categoriais concentradas na Federação, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC pôde se dedicar às negociações localizadas, em conjunto com as representação internas de trabalhadores, não houver.

Essas negociações em nível empresarial não ficam restritas à participação nos lucros ou resultados, apesar de representar a grande maioria delas. Como já relatado, os acordos de jornadas flexíveis ainda continuam, e as negociações sobre temas específicos de cada empresa também.

Uma preocupação constante, que está sempre presente em qualquer atuação sindical, é a melhoria das condições do meio ambiente de trabalho e a diminuição no número de acidentes. Com esse propósito, uma convenção coletiva de trabalho foi firmada com vários

sindicatos econômicos, sobre medidas de segurança e proteção contra acidentes com prensas e outras máquinas pesadas<sup>432</sup>.

A partir desse convênio coletivo, as empresas são procuradas para firmarem acordos coletivos, se comprometendo em tomar as medidas ali sugeridas. Trata-se de uma negociação ainda recente, mas poderá, no futuro, contribuir para tirar do Brasil o triste título de “campeão mundial de acidentes de trabalho”.

Outra situação que tem exigido do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, e também das representações internas de trabalhadores, uma atenção especial, diz respeito à reestruturação produtiva das fábricas, a qual tem gerado a diminuição dos postos de trabalho. Foi o que aconteceu no caso da Volkswagen, em 2001.

No final daquele ano, às vésperas do natal, a Volkswagen emitiu aviso de dispensa para mais de 3.000 (três mil) trabalhadores, sob o argumento de excesso de mão-de-obra ociosa na planta da Anchieta, em São Bernardo do Campo.

Tendo fechado as portas para qualquer negociação com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por iniciativa do então presidente da entidade sindical naquele momento, o atual Ministro do Trabalho e Emprego, Luiz Marinho, houve necessidade de reabertura das tratativas com a matriz da empresa, na Alemanha, para onde aquele líder sindical viajou e conseguiu assegurar os postos de trabalho, com a abertura de um Plano de Desligamento Voluntário (PDV), e com a vinda de uma nova família de veículos a ser produzida na fábrica do ABC (o Fox Europa).

---

<sup>432</sup> Essa convenção coletiva também está nos anexos deste trabalho.

Assim, o ano de 2001, que parecia terminar em pesadelo para milhares de famílias, teve um resultado bastante animador, já no início de 2002, não apenas a suspensão das demissões até então perpetradas foi garantida, com o estabelecimento de um PDV, mas também um acordo coletivo de trabalho foi firmado, trazendo, dentre os benefícios com o novo produto, uma garantia de estabilidade no emprego para todos os trabalhadores da Volkswagen de São Bernardo do Campo, até novembro de 2006.

O referido acordo coletivo de trabalho<sup>433</sup> tratava da reestruturação da planta Anchieta, num conjunto de medidas que incluía flexibilização de jornada de trabalho, dentre outras ações que pudessem assegurar a competitividade daquela fábrica.

Como essa reestruturação, com a programação de produção do novo carro, demandariam o prazo de cinco anos, o acordo coletivo de trabalho foi firmado, com essa vigência, contrariando a regra consolidada do parágrafo 3º do artigo 614 da CLT (máximo de dois anos)<sup>434</sup>. Também, neste caso, que foi amplamente divulgado, como teve sua finalidade, naquele momento, alcançada, e como não trouxe prejuízos aos trabalhadores diretamente representados e, mais uma vez, como resultado da autonomia privada coletiva, ainda que extrapolando os limites da legislação, não mereceu, até aqui, nenhum questionamento procedimental, administrativo ou judicial.

No entanto, a própria Volkswagen, antes mesmo de completar dois anos daquele acordo, tentou descumprí-lo, de forma unilateral, quando, novamente, enviou avisos de dispensas, tentando

---

<sup>433</sup> Trata-se de outro acordo coletivo que foi juntado nos anexos deste trabalho.

<sup>434</sup> Dispositivo já transcrito anteriormente.

promover a demissão coletiva de quase 2.000 (dois mil) trabalhadores na mesma planta Anchieta, em 2003.

A reação dos trabalhadores foi imediata e um movimento de greve teve início naquela empresa, que resultou num novo acordo, desta feita, por obra da habilidade demonstrada pelo atual líder e presidente do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, José Lopez Feijóo, o qual, em conjunto com a Comissão de Fábrica, encontrou a saída possível para aquele momento vivido.

Assim, para resolver essa nova demanda, houve a necessidade de abertura de um novo PDV, para desligamento de empregados, ou mesmo o estabelecimento de licenças remuneradas e promoção de cursos junto ao Centro de Formação e Estudo (CFE), mesmo para os trabalhadores com estabilidade no emprego até 2006, o que se convencionou chamar, à época, de “Projeto Autovisão”.

Mas, em 2005, a Volkswagen novamente deu sinais de não cumpriria integralmente aquele acordo construído com a sua matriz na Alemanha, ao iniciar a produção do Fox-Europa, negociado e acordado para a planta de São Bernardo do Campo, em São José dos Pinhais, no Paraná, sob o argumento de que haveria necessidade de superar a capacidade produtiva daquela fábrica.

Tal fato não permitiu que os trabalhadores de São Bernardo do Campo atingissem as metas de produção estipuladas para 2005 e, conseqüentemente, não conseguissem alcançar o valor total de participação nos lucros ou resultados daquele ano, o que levou a um movimento de greve longo para os padrões atuais, que somente foi resolvido em negociação no Tribunal Superior do Trabalho, quando o dissídio coletivo já estava instaurado.

Este acordo coletivo de reestruturação da Volkswagen, e a garantia no emprego nele prevista, termina neste ano de 2006. O Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Comissão de Fábrica daquela empresa têm consciência da importância de renegociar um novo acordo coletivo, dando continuidade à reestruturação da unidade localizada na Anchieta, que não venha a retirar da Volkswagen o privilégio de ser a maior empresa metalúrgica daquela região.

O processo de reestruturação na Ford não foi menos doloroso. No final de 1998, a empresa tentou demitir cerca de 2.800 trabalhadores e encontrou a mesma resistência por parte do Sindicato. De lá para cá, várias negociações localizadas, conduzidas pela representação interna de trabalhadores (lembrado, sempre, que essa forma de organização é híbrida, com a participação dos dirigentes sindicais), foram feitas, o que resultou na manutenção da fábrica no ABC, com a vinda de um novo produto a ser ali fabricado, conforme acordo coletivo de 2001, que propiciou esse novo modelo que está por vir<sup>435</sup>.

Com os exemplos de contratação coletiva acima narrados, procurou-se demonstrar a importância da representação interna de trabalhadores para o sucesso de um processo de negociação coletiva realmente efetivo e eficaz. As experiências dos metalúrgicos do ABC merecem ser contadas e devem ter o conhecimento de todos aqueles que sonham com um novo modelo de organização sindical no Brasil.

## **CONCLUSÃO:**

Não se poderia deixar de iniciar as impressões finais sem antes dizer que a negociação coletiva de trabalho no Brasil ainda é muito tímida, já que não praticada intensamente pelas partes, ou mesmo, não estimulada pelo sistema atual. Claro que colabora para esse quadro a longa convivência que o país teve com regimes ditatoriais, como o Estado Novo de Vargas e, principalmente, durante o período militar (1964/1985).

Mas, o estudo aqui proposto trouxe a convicção de que o principal fator inibidor da plena contratação coletiva é o sistema sindical vigente no Brasil. A organização sindical brasileira precisa de urgente reforma.

Como pode haver liberdade negocial se a data-base ainda persiste, obrigando os entes sindicais a respeitar a periodicidade anual para o início das conversações? E, analisando mais no fundo da questão, se os principais beneficiários da contratação não podem escolher livremente aqueles sindicatos que os representarão na mesa de negócios,

---

<sup>435</sup> Este acordo coletivo também consta dos anexos deste trabalho.

como esta terá a representatividade necessária para alcançar os objetivos a que se propôs?

Muitos desses questionamentos passam, obviamente, por uma reforma da Constituição Federal, principalmente no artigo 8º, exaustivamente analisado neste modesto estudo.

Para que o Brasil possa respirar os ares da liberdade sindical sonhada por todos, necessário se faz mudar o modelo de obrigatoriedade de um só sindicato por cada base territorial. A unidade forçada representa o enfraquecimento do sentido de representação sindical. A pluralidade indica que a disputa pela verdadeira representatividade, tal qual num ambiente de livre concorrência, é sinônimo de conquista de benefícios e, conseqüentemente, de fortalecimento das entidades sindicais.

Da mesma forma, a contribuição compulsória não significa dotar os sindicatos de condições financeiras para fazê-los reverter o imposto legal em prol da categoria. Aliás, muitos deles existem somente para usufruir dessa fácil fonte de recursos. O que dá credibilidade e, via de regra, representatividade para o processo negocial, é a contribuição espontânea (associativa) ou, ao menos, aquelas autorizadas nos fóruns deliberativos do sindicato, como as assembleias, para custear as despesas vindas com todos os procedimentos de contratação. É o caso das contribuições assistenciais, ou mesmo taxas negociais, ou qualquer outro nome que se dê a essa fonte comumente arrecadada durante os períodos de campanha salarial.

A liberdade de associação, também, jamais será plena, enquanto prevalecer a obrigatoriedade de respeitar o enquadramento sindical, a constituição de sindicatos pela mesma categoria. A verticalização

do sistema (sindicato, federação e confederação) inibe a livre filiação e acaba por colaborar com uma representatividade aparente, menor.

Liberdade sindical pressupõe, também, a horizontalidade na organização sindical, sempre decorrente da vontade dos envolvidos, com o reconhecimento e a legitimidade das centrais sindicais. Nesse aspecto, aliás, a mudança na legislação contribuiria, apenas, para positivar uma realidade já existente, na medida em que as centrais, no Brasil, são respeitadas politicamente, com participação, até, em órgãos de representação paritária, como no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e no Conselho Curador do FGTS.

Como não reconhecer o papel de centrais como a CUT e a Força Sindical na vida sindical do país? É possível tapar os olhos para a realidade atual? Uma negociação coletiva implementada por uma central sindical, ou tendo à frente uma delas, nos casos de negociações tripartites e de alcance nacional, não terá validade jurídica somente porque o direito positivo não as reconhece? A representatividade sindical, com certeza, deveria falar mais alto.

Da mesma forma, o poder normativo da Justiça do Trabalho, tal como está, ainda que tenha sofrido mudanças recentes, em nada contribui para o fortalecimento do processo de contratação. Basta uma das partes se negar a negociar, ou fingir que negocia, recusar a proposta de mediação ou de arbitragem, e ingressar com o pedido de dissídio coletivo para que o Judiciário Trabalhista, que menos ainda está preparado para estipular as condições que contemplem a realidade ali posta, determine a convalidação das cláusulas e condições pré-existentis.

A contratação coletiva permanente (não apenas uma vez por ano), por sindicatos realmente representativos (e não

legalmente impostos), ou por representações internas de trabalhadores, sem a interferência forçada de terceiros (como no caso do poder normativo), demonstra ser o ideal e mais eficaz.

Com a alteração do modelo sindical acima resumido, da noite para o dia, a tendência seria o desaparecimento de muitos dos, aproximadamente, vinte mil sindicatos hoje existentes. Apenas os realmente fortes e representativos, sobreviveriam, o que contribuiria para um ambiente de maior equilíbrio nas relações de trato coletivo. E, em igualdade de condições, as negociações tenderiam a ser ampliadas e adequadas às situações de momento vividas pela economia do país.

Nesse novo modelo, o risco de uma discussão sobre flexibilização ser transformada em precarização de direitos seria muito menor. Por tal motivo é que se entende que antes de permitir a alteração do artigo 618 da CLT, insistentemente buscada pelo governo Fernando Henrique Cardoso até o seu final e por alguns setores da economia, deveria-se promover essa ampla transformação na organização sindical, preparando os sindicatos para uma nova realidade.

Ainda que não seja o ideal, há que se reconhecer, no entanto, que a contratação coletiva tem se aperfeiçoado a cada ano, na medida em que o seu exercício tem se tornado mais freqüente entre os entes sindicais e, ainda, nos próprios locais de trabalho.

Considerando que a nova ordem constitucional tem porco mais de dezessete anos, e que, antes disso, o país passou mais de vinte anos sem ter liberdade de exercer os mais elementares direitos sindicais, até que muito foi feito. Para esse progresso, a contribuição dos operários do ABC paulista foi determinante, desde as primeiras greves de 1978, até a instituição do modelo de representação nos locais de trabalho.

E é sobre esse assunto, a negociação coletiva localizada, que o trabalho tentou desenvolver uma idéia, analisando o que há hoje, e o que pode ser tomado como paradigma para o futuro.

Partiu-se, assim, em primeiro lugar, de um conceito geral do que seria negociação coletiva de trabalho, concluindo ser um processo de discussão que envolve, de um lado, um ou mais sindicatos econômicos, a empresa, ou um grupo de empresas, e de outro lado, um ou mais sindicatos profissionais, ou um grupo de trabalhadores, visando a composição amigável sobre a regulamentação das condições coletivas de trabalho, resultando na realização de um negócio jurídico.

Viu-se, também, que a definição de negociação coletiva dada pela legislação internacional vem das Convenções nº 98 e 154 da OIT, em seus artigos 4º e 2º, respectivamente, especialmente na última delas, que é mais precisa. Dessa forma, negociação coletiva seria o meio adequado pelo qual, de forma voluntária, trabalhadores e empregadores, diretamente ou por meio de suas respectivas organizações, regulamentam as condições e os termos em que o trabalho será prestado, estipulando-os em instrumentos normativos.

A legislação brasileira normatiza algumas etapas da negociação, mas não a define com precisão, se preocupando mais com o resultado positivo que ela propicia, ao definir o que são convenção e acordo coletivo de trabalho. Mas, como o Brasil ratificou as Convenções da OIT acima mencionadas, tem-se que a definição dos seus respectivos dispositivos também é aquela adotada pelo Brasil.

Já a doutrina é vasta na sua definição, porém, quase todos os autores são convergentes de que se trata de uma forma de

auto-composição de conflitos de natureza coletiva, pelas partes interessadas, ou por seus representantes autorizados, regulamentando-os mediante um instrumento jurídico.

Ao que parece a natureza jurídica da negociação coletiva não suscita muitas controvérsias. Fruto da autonomia privada coletiva, sua natureza é de um direito subjetivo eminentemente processual ou procedimental, cujo dever de negociar não implica em dever de contratar, sob pena de não ser verificada a liberdade que os trabalhadores e os empregadores têm para fixar condições de trabalho.

Dentre os vários princípios de direito analisados, sobretudo aqueles que se aplicam diretamente à negociação coletiva, alguns se destacam pela importância que representam. Nesse sentido, para que a negociação tenha o êxito desejado pelos agentes negociadores, necessário se faz que a boa-fé e a lealdade estejam presentes sempre. Assim como o repasse de informações necessárias de uma parte para a outra, geralmente do lado empresarial para o lado profissional, será determinante para o convencimento da melhor proposta.

Das funções da negociação coletiva analisadas, a mais relevante, sem dúvida, é a sua função jurídica, enquanto forma de composição de conflitos, de permitir o estabelecimento de uma parceria entre as partes contratantes, ou mesmo de permitir uma forma de gestão empresarial, de regulamentação das condições de trabalho e de geração de direitos e obrigações para ambos os lados.

A sua normatização, como foi visto, é ampla, a começar pelo direito internacional, sobretudo pelas Convenções e Recomendações da OIT, todas elas analisadas, que têm procurado

promover e fomentar a negociação coletiva em todos os seus níveis e âmbitos de representação.

Na legislação brasileira, além dos artigos 8º e 9º da Constituição, a própria CLT tem um vasto campo de regulamentação, em todas as etapas da negociação coletiva, fazendo com que o sistema, aqui adotado, seja intervencionista. A própria legislação complementar trouxe regras, por vezes, rígidas para o processo negocial. Foi o que se constatou.

E, ainda que uma nova legislação venha tratar do assunto, viu-se que o próprio Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais, até aqui a mais complexa proposta que se tem notícia, que somente poderá ser enviado ao Congresso Nacional após a aprovação do Projeto de Emenda Constitucional nº 369/2005, este já enviado, ainda engessa o processo de negociação coletiva em muitas das suas fases. Julgou-se ter sido importante analisar essa proposta.

Na parte relativa à classificação, sob o enfoque dos sujeitos, do seu conteúdo, da sua organização sindical e de acordo com a posição do Estado, algumas questões interessantes surgiram.

No primeiro caso, tem-se a contratação por categoria e por empresa. No segundo, estão presentes as negociações “*in mellius*” e “*in pejus*”. Na terceira classificação, há a divisão entre unicidade e pluralidade, que poderá levar a modelos unitários ou pluralistas de contratação. E, aqui, a lógica indica uma situação inversa: na unicidade, como no caso brasileiro, o modelo mais comum de negociação é o pluralista, enquanto na pluralidade sindical, o modelo mais adotado é o unitário.

No derradeiro enfoque da classificação, os modelos estudados foram o autônomo, ou voluntarista, e o heterônomo, ou

intervencionista. No autônomo, o regramento quase não existe, enquanto no heterônomo, conforme logo acima mencionado, todas as fases da negociação coletiva são regulamentadas, como é o caso brasileiro.

A estrutura da negociação coletiva exigiu maior atenção. Começou-se por apontar os sujeitos da negociação. E, aqui, uma situação bastante polêmica restou evidenciada, o que apareceu, também, em outros momentos do trabalho.

Pela interpretação gramatical do que prevê o inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, poderiam ser sujeitos da negociação coletiva apenas os sindicatos, o que excluiria as federações e confederações. Mas, essa interpretação, ao que parece, atenta contra o princípio da liberdade sindical, devendo incluir toda e qualquer entidade sindical. Do lado patronal, porém, a negociação pode ser feita apenas pelas empresas.

Mas, a grande questão é saber se os trabalhadores podem ou não negociar diretamente com o empregador. A regra do parágrafo 1º do artigo 617 está ou não em vigor? Essa questão foi enfrentada, já que representava o norte para o desenvolvimento do tema principal do trabalho.

E a conclusão que se pode chegar é que a participação dos sindicatos na negociação coletiva representa um dever deles, mais até que um privilégio que o legislador possa querer outorgar-lhes. Mas, não pode significar monopólio, exclusividade no processo negocial.

Na verdade, os sujeitos da negociação coletiva são os trabalhadores, representados pelas suas respectivas organizações

sindicais, e os empresários, por si, ou também representados por seus órgãos sindicais. O que significa dizer que o direito à negociação coletiva é um direito do trabalhador de exercício coletivo.

Portanto, aquelas situações previstas na CLT, que pela teoria da recepção, ainda estão valendo, mesmo após a nova ordem constitucional, em casos de recusa dos sindicatos, das respectivas federações e confederações, ou mesmo de ausência desses, o que autorizaria a negociação direta com os trabalhadores, devem ser consideradas.

Há que se lembrar, ainda, que as regras das Convenções da OIT estudadas, prevêm, também, a negociação coletiva realizada pelas representações internas de trabalhadores.

Já as centrais sindicais, enquanto sujeitos da negociação, têm o seu campo restrito às situações de pactos sociais, ou de um processo de concertação social, com participação tripartite, que já experimentaram algumas poucas experiências no passado, conforme foi lembrado.

De todos os níveis de negociação possíveis, o que interessava para o tema escolhido era, obviamente, o mais inferior deles: a contratação coletiva localizada, nas próprias empresas. Pelos mesmos motivos já declinados, viu-se que ela é possível e deve ser estimulada, pois tem representado uma forma mais eficaz e adequada de solução de conflitos.

Do conteúdo da negociação coletiva, importante ressaltar que, hoje, tudo pode ser negociado. Claro, respeitando regras mínimas de conduta e direitos considerados indisponíveis. A livre

negociação foi prestigiada desde que a Lei nº 8.880/94 entrou em vigor, reforçada, ainda, pela Lei nº 10.192/2001, ambas tratando de política salarial.

E quanto aos procedimentos da negociação, começando pelos atos preparatórios, como as assembléias, as pautas de reivindicação e as reuniões entre os negociadores do mesmo lado, que antecedem aquelas inerentes ao processo negocial, foram analisados todos os momentos que podem levar à composição do conflito, como as assembléias e reuniões de caráter consultivo e deliberativo.

O resultado, porém, poderá indicar dois caminhos. Se positivo, o negócio jurídico resultante da contratação será celebrado, podendo ser um acordo coletivo, ou uma convenção coletiva, conforme o caso, representando, em ambos os casos, de forma genérica, a estipulação de um contrato coletivo de trabalho.

Porém, se negativo for o resultado da negociação, o conflito será evidenciado. E sua solução, indicada pela legislação brasileira, será a mediação, a arbitragem voluntária ou, de comum acordo, a via jurisdicional, através do dissídio coletivo econômico e, conseqüentemente, do poder normativo da Justiça do Trabalho. Esse impasse poderá resultar num movimento de greve, o que foi analisado com detalhes.

Para que a negociação coletiva localizada seja uma realidade no Brasil, não é difícil concluir que a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho trata-se de uma medida absolutamente necessária. As formas de representação interna de trabalhadores, orgânicas ou desvinculadas dos entes sindicais, foram estudadas sob a ótica da legislação internacional, a começar, novamente, pela OIT. Mas, os modelos

de representação interna no direito comparado não foram esquecidos. E eles são muitos, de variadas formas.

A legislação brasileira ainda engatinha nessa questão, mas algumas experiências já conhecidas levam a concluir que o mais indicado é que as representações internas de trabalhadores devam ter autonomia na sua atuação, principalmente administrativa, ainda que mantenham vínculos políticos e ideológicos com os sindicatos, o que é salutar para manter o espírito de união e evitar uma indesejável divisão que possa trazer prejuízos aos representados.

O exemplo das comissões de fábrica dos metalúrgicos do ABC leva a essa constatação. E, nesse caso, foi importante narrar o momento histórico que propiciou a constituição dessa forma de representação interna de trabalhadores.

As greves iniciadas em 1978, na Scania e, em seguida, na Ford, resultaram na ruptura com o “velho sindicalismo”, e no nascimento de uma nova era na organização sindical do país.

Assim, os exemplos lembrados de negociação localizada somente foram possíveis pelo ambiente diferenciado, proporcionado pelo “novo sindicalismo” dali resultante.

O relato de experiências como a negociação que propiciou a instalação da primeira comissão de fábrica realmente institucionalizada, na Ford; dos acordos de flexibilização de jornada, com redução de horas de trabalho; de participação nos ganhos de produtividade, ou mesmo nos lucros e resultados das empresas; de reestruturação produtiva; de novas e melhores condições de trabalho; de formas

alternativas de representação interna, reputa-se terem sido relevantes para o objetivo final.

Objetivo este, conforme justificado na parte introdutória, que é o de registrar um modelo sindical, com representação interna de trabalhadores e com negociação coletiva permanente, que realmente deu certo no Brasil. Para que possa representar um paradigma para novas experiências.

E a conclusão final que se pode extrair de tudo que foi estudado é que a negociação coletiva no âmbito empresarial é a que caminha de braços dados com a tendência do direito moderno, por produzir cláusulas normativas realmente adequadas e eficazes, elaboradas por quem está altamente legitimado para construí-las, na busca de um direito justo, necessário e adequado para as partes diretamente envolvidas. É a defesa desse modelo que trabalho propôs demonstrar.

É certo que há um vasto campo a ser explorado sobre o tema negociação coletiva, inclusive, aquela realizada no âmbito das empresas, já que a legislação brasileira permite uma certa flexibilização de condutas e regras sobre a matéria. Mas, com certeza, o salto de qualidade na contratação será enorme, ou até mesmo, inimaginável, se as mudanças necessárias na atual estrutura sindical, sugeridas no início dessas conclusões, vierem.

Basta vontade política. Não apenas dos representantes políticos, mas também dos sindicatos, dos trabalhadores, dos empresários e dos operadores do direito. O momento para essas mudanças ainda não passou totalmente. E, certamente, se elas acontecerem, jamais poderá ser esquecido que as experiências produzidas

pelos metalúrgicos do ABC foram determinantes. Os ares de liberdade sindical respirados por lá merecem ser espalhados pelo Brasil.

**BIBLIOGRAFIA:**

- ALMEIDA, Renato Rua, “A Teoria da Empresa e a Regulação da Relação de Emprego no Contexto da Empresa”, *in Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 69-05)*, São Paulo: LTr, Volume 69, Número 5, Maio de 2005.
  
- \_\_\_\_\_ “O Moderno Direito do Trabalho e a Empresa: Negociação Coletiva, Representação dos Empregados, Direito à Informação, Participação nos Lucros e Regulamento Interno”, *in Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 62-01)*, São Paulo: LTr, Volume 62, Número 1, Janeiro de 1998.
  
- AROUCA, José Carlos da Silva, “Repensando o Sindicato”, São Paulo: LTr, 1998.
  
- ASQUINI, Alberto, “Perfis da Empresa”, *in*: COMPARATO, Fábio Konder (tradução e notas). *Revista de Direito Mercantil, Industrial, Econômico e Financeiro*, Ano XXXV, Número 104, São Paulo: Revista dos Tribunais, 1996.
  
- AVILÉS, Antonio Ojeda, “Derecho Sindical”, Madri: Tecnos, 1992.
  
- BARBOSA, Mário dos Santos, “Sindicalismo em tempos de crise - A experiência da Volkswagen do Brasil”, Santo André: Alpharrabio, 2003.
  
- BATALHA, Wilson de Souza Campos, “Sindicatos, sindicalismo”, São Paulo: LTr, 1994.
  
- BELTRAN, Ari Possidônio, “A Autotutela nas Relações do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1996.

\_\_\_\_\_ “Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho: globalização e direitos sociais”, São Paulo: LTr, 1998.

- BENITES FILHO, Flávio Antonello, “Direito Sindical Espanhol - A Transição do Franquismo à Democracia”, São Paulo: LTr, 1997.

- BERNARDES, Hugo Gueiros, “Princípios da Negociação Coletiva” *in Relações Coletivas de Trabalho - Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Sussekind*, Coordenação de João de Lima Teixeira Filho, São Paulo: LTr, 1989.

- BRAMANTE, Ivani Contini, “Representação dos Trabalhadores na Empresa”, *in Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, Ano 5, Número 7, São Bernardo do Campo: Plan Art, 2001.

- BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de, “Direito Sindical - Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa”, São Paulo: LTr, 2000.

- CANOTILHO, J. J. Gomes, “Direito Constitucional”, Coimbra: Almedina, 1991.

- CRIVELLI, Ericson, “Democracia Sindical no Brasil”, São Paulo: LTr, 2000.

- DELGADO, Maurício Godinho, “Direito Coletivo do Trabalho”, São Paulo: LTr, 2001.

- DE LUCA, Carlos Moreira, “Convenção Coletiva de Trabalho - Um Estudo Comparativo”, São Paulo: LTr, 1991.
- FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa, “Liberdade Sindical e Direito de Greve no Direito Comparado”, São Paulo: LTr, 1992.
- GIUGNI, Gino, “Direito Sindical”, São Paulo: LTr, 1991.
- GOMES, Dinaura Godinho Pimentel, “Direito do Trabalho e Dignidade da Pessoa Humana, no Contexto da Globalização Econômica - Problemas e Perspectivas”, São Paulo: LTr, 2005.
- JAVILLIER, Jean-Claude, “Manual de Direito do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1988.
- KAUFMANN, Marcus de Oliveira, “Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas - Sistema de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores”, São Paulo: LTr, 2005.
- KELSEN, Hans, “Teoria Pura do Direito”, São Paulo: Martins Fontes, 2003.
- HOLANDA, Aurélio Buarque de, “Novo Aurélio - Dicionário da Língua Portuguesa - Século XXI”, versão 3.0, Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.
- LOGUÉRCIO, José Eymard, “Pluralidade Sindical - Da Legalidade à Legitimidade no Sistema Sindical Brasileiro”, São Paulo: LTr, 2000.
- MAGANO, Octávio Bueno, “Direito Coletivo do Trabalho”, 2ª edição, São Paulo: LTr, 1993.

\_\_\_\_\_ “Manual de Direito do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1990.

- MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira, “Lições de Direito Individual do Trabalho”, São Paulo: LTr, 2002.

- MARTINS, Sérgio Pinto, “Direito do Trabalho”, 15ª edição, São Paulo: Atlas, 2002.

- MAUAD, Marcelo José Ladeira, “Fontes de Custeio Sindical”, *in Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo*, Ano 6, Número 8, São Bernardo do Campo: Páginas & Letras, 2002.

- MELO, Raimundo Simão de, “Dissídio Coletivo de Trabalho”, São Paulo: LTr, 2002.

- MENEZES, Mauro de Azevedo, “Constituição e Reforma Trabalhista no Brasil - Interpretação na Perspectiva dos Direitos Fundamentais”, São Paulo: LTr, 2004.

- MORALES, Cláudio Rodrigues, “Manual Prático do Sindicalismo”, São Paulo: LTr, 1999.

- MORIN, Marie-Laure, “Le droit des salariés à la négociation collective principe général du droit”, Paris: Librairie Générale de Droit et de Jurisprudence, 1994.

- NASCIMENTO, Amauri Mascaro, “Compêndio de Direito Sindical”, 4ª edição, São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_ “Curso de Direito do Trabalho”, 16ª edição, São Paulo: Saraiva, 1999.

\_\_\_\_\_ “Direito Sindical”, São Paulo: Saraiva, 1989.

\_\_\_\_\_ “Iniciação ao Direito do Trabalho”, 29ª edição, São Paulo: LTr, 2003.

- OLIVA, Aloízio Mercadante; RAINHO, Luís Flávio (coordenadores), “Imagens da Luta”, São Bernardo do Campo: Gráfica e Editora FG, 1987.

- OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de, “Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Brasileiro – Setor Privado”, São Paulo: LTr, 1996.

- PINTO, José Augusto Rodrigues, “Direito Sindical e Coletivo do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1998.

- REALE, Miguel, “Fontes e Modelos do Direito: para um novo paradigma hermenêutico”, São Paulo: Saraiva, 1994.

- ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim, “Direito Sindical Brasileiro”, *in Estudos em homenagem ao Professor Arion Sayão Romita*, Coordenação de Ney Prado, São Paulo: LTr, 1998.

- RUPRECHT, Alfredo J., “Relações Coletivas de Trabalho”, Revisão Técnica de Irany Ferrari, Tradução de Edílson Alkmin, São Paulo: LTr, 1995.

- SILVA, Antônio Álvares da, “Direito Coletivo do Trabalho”, Rio de Janeiro: Forense, 1979.

- \_\_\_\_\_ “Pluralismo Sindical na Nova Constituição - Perspectivas Atuais do Sindicalismo Brasileiro”, Belo Horizonte: Del’ Rey, 1990.
- SILVA, Otávio Pinto e, “Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho”, São Paulo: LTr, 2004.
- SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da, “Representação e Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa”, São Paulo: LTr, 1998.
- SIQUEIRA NETO, José Francisco, “Contrato Coletivo de Trabalho - Perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva”, São Paulo: LTr, 1991.
- \_\_\_\_\_ “Direito do Trabalho & Democracia – Apontamentos e Pareceres”, São Paulo: LTr, 1996.
- \_\_\_\_\_ “Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios”, *in*: PEREIRA, Armand F. (organizador e editor). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*, Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2001.
- SUPIOT, Alain, “Transformações do trabalho e futuro do Direito do Trabalho na Europa”, Coimbra: 2003.
- SUSSEKIND, Arnaldo, “Direito Internacional do Trabalho”, São Paulo: LTr, 1987.
- \_\_\_\_\_ “Convenções da OIT”, 2ª edição, São Paulo: LTr, 1998.

- SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; e TEIXEIRA FILHO, João de Lima, "Instituições de Direito do Trabalho", 20ª edição, São Paulo: LTr, 2002.

**- SITES CONSULTADOS:**

- . [www.anfavea.com.br](http://www.anfavea.com.br)
- . [www.cut.org.br](http://www.cut.org.br)
- . [www.dieese.org.br](http://www.dieese.org.br)
- . [www.fenabreve.com.br](http://www.fenabreve.com.br)
- . [www.mte.gov.br](http://www.mte.gov.br)
- . [www.presidencia.gov.br](http://www.presidencia.gov.br)
- . [www.smabc.org.br](http://www.smabc.org.br)
- . [www.stf.gov.br](http://www.stf.gov.br)
- . [www.trt02.gov.br](http://www.trt02.gov.br)
- . [www.tst.gov.br](http://www.tst.gov.br)

# Livros Grátis

( <http://www.livrosgratis.com.br> )

Milhares de Livros para Download:

[Baixar livros de Administração](#)

[Baixar livros de Agronomia](#)

[Baixar livros de Arquitetura](#)

[Baixar livros de Artes](#)

[Baixar livros de Astronomia](#)

[Baixar livros de Biologia Geral](#)

[Baixar livros de Ciência da Computação](#)

[Baixar livros de Ciência da Informação](#)

[Baixar livros de Ciência Política](#)

[Baixar livros de Ciências da Saúde](#)

[Baixar livros de Comunicação](#)

[Baixar livros do Conselho Nacional de Educação - CNE](#)

[Baixar livros de Defesa civil](#)

[Baixar livros de Direito](#)

[Baixar livros de Direitos humanos](#)

[Baixar livros de Economia](#)

[Baixar livros de Economia Doméstica](#)

[Baixar livros de Educação](#)

[Baixar livros de Educação - Trânsito](#)

[Baixar livros de Educação Física](#)

[Baixar livros de Engenharia Aeroespacial](#)

[Baixar livros de Farmácia](#)

[Baixar livros de Filosofia](#)

[Baixar livros de Física](#)

[Baixar livros de Geociências](#)

[Baixar livros de Geografia](#)

[Baixar livros de História](#)

[Baixar livros de Línguas](#)

[Baixar livros de Literatura](#)  
[Baixar livros de Literatura de Cordel](#)  
[Baixar livros de Literatura Infantil](#)  
[Baixar livros de Matemática](#)  
[Baixar livros de Medicina](#)  
[Baixar livros de Medicina Veterinária](#)  
[Baixar livros de Meio Ambiente](#)  
[Baixar livros de Meteorologia](#)  
[Baixar Monografias e TCC](#)  
[Baixar livros Multidisciplinar](#)  
[Baixar livros de Música](#)  
[Baixar livros de Psicologia](#)  
[Baixar livros de Química](#)  
[Baixar livros de Saúde Coletiva](#)  
[Baixar livros de Serviço Social](#)  
[Baixar livros de Sociologia](#)  
[Baixar livros de Teologia](#)  
[Baixar livros de Trabalho](#)  
[Baixar livros de Turismo](#)