

**CENTRO UNIVERSITÁRIO CURITIBA – UNICURITIBA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO EMPRESARIAL E CIDADANIA
PRISCILA LUCIENE SANTOS DE LIMA**

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

**CURITIBA
2017**

PRISCILA LUCIENE SANTOS DE LIMA

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* em Direito do Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA, área de concentração Direito Empresarial e Cidadania, como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre.

Orientadora: Professora Doutora Viviane Coêlho de Séllos Knoerr

CURITIBA

2017

NEGOCIAÇÃO COLETIVA E FUNÇÃO SOCIAL DOS SINDICATOS NO BRASIL

COMISSÃO EXAMINADORA

Professora Doutora Viviane Coêlho de Séllos Knoerr (Orientadora)
Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

Professor Doutor Clayton Reis
Centro Universitário Curitiba – UNICURITIBA

Professor Doutor Kiwonghi Bizawu
Dom Helder Câmara

Curitiba, ____ de _____ de 2017.

Dedico essa dissertação aos meus alicerces, meus pais Irineu Machado de Lima e Clarice Margaret Santos de Lima, pelo incentivo, carinho e amor que me ofertam de maneira incondicional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a Deus, por me dar forças nos momentos de dúvidas e incertezas, fazendo com que não perdesse a fé e o ânimo para a conclusão do presente trabalho.

Agradeço a minha família, pelo apoio e incentivo. Meus pais Irineu e Clarice, meus irmãos Patricia Luciane e Irineu Junior, vocês são as maiores inspirações na minha vida. Meu cunhado Lyndon Johnson, meus sobrinhos Alice Helena, Isabela Carolina, Arthur Henrique, Anna Heloísa e Augusto Heitor, meus grandes encorajadores.

Aos meus avós Paulino dos Santos e Alice Ramos Santos, por terem deixado ensinamentos e raízes tão profundas.

Ao melhor presente que eu recebi durante o curso do Mestrado, o grande e eterno amor da minha vida, meu amigo, meu parceiro. Rafael, foi o seu exemplo, a sua alegria e o seu incentivo constante que me proporcionaram a energia e a felicidade necessárias para tornar tudo mais leve e proveitoso nesse caminho.

Ao amigo Carlos Roberto Steuck, profissional de grande competência, por ter uma responsabilidade muito grande nessa trajetória jurídica.

Aos meus alunos, que são motivação para que eu busque sempre pelo aperfeiçoamento profissional.

A minha orientadora pela paciência, esclarecimentos, críticas e, sobretudo, pela compreensão nos momentos de dificuldade.

Aos colegas de turma, aos quais agradeço pelo incentivo mútuo, não vou citar nomes para não esquecer ninguém, mas obrigada pela amizade construída ao longo dessa árdua jornada.

As funcionárias da Secretaria do Mestrado, hoje amigas, Josilene Mariano da Silva, Anna Paula Cavalheiro e Joice Bontorin, por todo o apoio e suporte necessário para a conclusão desta etapa.

A Juliane Loss e Abimal Ortiz Barros pela ajuda nos momentos difíceis, pela parceria e incentivo nessa reta final.

Agradeço também, à todos os professores do Mestrado, pelos ensinamentos, auxiliando de forma direta ou indiretamente na conclusão deste trabalho, em especial a Professora e Coordenadora Dra Viviane Coêlho de Séllos Knoerr, incentivadora incansável de todos nós.

O maior dos bens que você pode possuir - recorde isso sempre - é sua própria cultura, ou seja, sua ascensão aos elevados pináculos do saber. Esforce-se em alcançar vastos conhecimentos, e procure que sua inteligência seja a guardiã permanente desses bens, enquanto você vigia os movimentos e atos de sua vontade. Ninguém poderá, assim, surpreender sua boa-fé nem explorar seus sentimentos.

RESUMO

O presente trabalho tem o objetivo de fornecer argumentos favoráveis e contrários relacionados com a flexibilização de normas do trabalho, mesmo que isso possa ter ocorrência de maneira reflexiva, visando analisar a validade ou não de acordo e convenções coletivas e o poder que se tem dado para as autonomias coletivas perante os princípios dos direitos trabalhistas. Conclui-se que, é certo que, torna-se notório que precisa existir uma estrita colaboração dos órgãos públicos, e especialmente dos poderes Legislativos, Judiciários e Executivos, para que tenha a ocorrência da efetivação definida no instituto da negociação coletiva no ordenamento jurídico nacional, sendo que se tornou um verdadeiro benefício social de grande importância para as pessoas, para a sociedade e para o desenvolvimento do país. Por meio de pesquisa exploratória e bibliográfica da doutrina e jurisprudência, assentada no método hipotético dedutivo, buscar-se-á realizar o levantamento dos posicionamentos a respeito da flexibilização dos direitos trabalhistas bem como acerca dos limites e possibilidades da negociação coletiva.

PALAVRAS- CHAVE: Negociação Coletiva; Autonomia Coletiva; Direito do Trabalho; Função Social.

ABSTRACT

This study aims to provide pro and con arguments related to the flexibility of labor standards, even that may have occurred in a reflexive way in order to analyze and the validity or not of agreement and collective agreements and the power that has been given to the collective autonomies before the principles of labor rights. In conclusion, it is certain that it is clear that there needs to be a strict collaboration of public bodies, and especially the legislative, judiciary and executive powers, that has the occurrence of defined effectiveness in the collective bargaining institute in national law, and it has become a real social benefit of great importance to people, to society and to the country's development. Through an exploratory and bibliographical research of the doctrine and jurisprudence, based on the hypothetical deductive method, will seek to carry out the survey of the positions regarding the flexibilization of labor rights as well as about the limits and possibilities of collective bargaining.

KEYWORDS: *Collective bargaining; Collective autonomy; Labour Law; Social Role.*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I - OS SINDICATOS	14
1.1 Histórico e Surgimento dos Sindicatos do Brasil	15
1.2 Considerações sobre o Direito Sindical.....	17
1.3 Natureza Jurídica dos Sindicatos	18
1.4 Limitações impostas pela Constituição Federal	21
1.5 Organização Sindical	23
1.5.1 Sistema Confederativo	23
1.5.2 Federação	23
1.5.3 Confederação.....	24
1.6 Meios de Criação e Registro das Entidades Sindicais	25
1.6.1 Registros das Entidades Sindicais	26
1.7 A Efetiva Função dos Sindicatos.....	27
1.8 Função Social, Econômica, Financeira e Política do Sindicato	28
1.9 Sindicalismo e Globalização.....	31
CAPÍTULO II - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	33
2.1 Origens da Negociação Coletiva	34
2.2 O Conflito da Revolução Industrial	34
2.3 O Antagonismo entre as ideias de Adam Smith e Engels / Marx	36
2.4 O Surgimento da Greve e da Negociação Coletiva	38
2.5 O Instituto da Negociação Coletiva	41
2.6 Diferença entre os Sistemas	49
2.7 O Papel Substitutivo das Normas e Norma Autônoma.....	53
CAPÍTULO III - DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO	58
3.1 Princípios Inerentes ao Direito Sindical e à Negociação Coletiva	64
3.1.1 Princípio da razoabilidade	65
3.1.2 Princípio da proteção.....	65
3.1.3 Princípio da boa-fé	66
3.1.4 Princípio da autonomia coletiva.....	67
3.1.5 Princípio da obrigatoriedade da atuação sindical	67
3.1.6 Princípio do efeito <i>erga omnes</i> das convenções coletivas de trabalho	68
3.1.7 Princípio da sobrevivência dos direitos concedidos por Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho após a extinção dos mesmos	68

3.1.8 Princípio da interveniência sindical na negociação coletiva	69
3.1.9 Princípio da liberdade associativa e da autonomia sindical.....	69
3.2 Autonomia Coletiva Privada	72
3.3 A Hierarquia das Normas	74
CAPÍTULO IV - FUNÇÃO SOCIAL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OIT.....	84
4.1 Negociação Coletiva como Benefício Socialista.....	86
4.2 A Organização Internacional Do Trabalho e a sua Declaração de 1998.....	87
4.2.1 A liberdade sindical	92
4.2.2 A não discriminação no emprego e na profissão.....	93
4.2.3 A eliminação do trabalho forçado: liberdade de trabalho.....	95
4.2.4 A erradicação do trabalho infantil	96
4.3 Como a OIT Trabalha as questões da Negociação Coletiva.....	97
4.4 O Negociado Pode Prevaler Sobre o Legislado?	100
CONSIDERAÇÕES FINAIS	106
REFERÊNCIAS.....	110

INTRODUÇÃO

O Direito do Trabalho é tratado como uma grande conquista de evolução na sociedade. Diversos direitos que pertencem a esta área jurídica fazem contribuições para uma não repetição de circunstâncias nefastas com geração através da exploração do homem pelo capital.

A importância desta ciência do direito é bastante clara, ainda mais por ter a responsabilidade de inserir a pessoa no sistema socioeconômico capitalista, com asseguração dos direitos e garantias fundamentais para um trabalho com dignidade e que faça contribuições para uma vida que condiga com a afirmação e conquista da dignidade da pessoa humana.

Entretanto, é possível perceber, que diante de tantas alterações na realidade socialista, especialmente de natureza econômica, os direitos do trabalho sofreram diversas restrições no intuito de adequação com as novas exigências da sociedade e do mundo globalizado.

Esta adaptação tem sido permitida partindo da flexibilização das normas de trabalho, a qual é possibilitada através das negociações coletivas, que são consideradas fontes autônomas do direito trabalhista.

Desta forma, o principal objetivo do presente trabalho é fornecer argumentos relacionados com a flexibilização de normas do trabalho, mesmo isso possa ter ocorrência de maneira reflexiva, visando analisar sobre a validade ou não de acordo e convenções coletivas e o poder que se tem dado para as autonomias coletivas perante os princípios dos direitos trabalhistas.

Ainda tem-se como objetivo analisar a importância do sindicalismo para a sociedade brasileira.

Buscar-se-á realizar uma explanação sobre a organização sindical atual, mostrando a relevância e a função dos sindicatos na sociedade, bem como realizar o estudo do Direito Sindical e dos princípios protetivos.

Não obstante, tem-se também como objetivo mostrar que os sindicatos são entidades que possuem uma missão bastante árdua e de grande relevância dentro do ordenamento jurídico brasileiro, qual seja a luta pelo direito das classes trabalhistas.

Tendo também como objetivo expor a liberdade sindical conforme a própria Organização Internacional do Trabalho evidencia em sua legislação, mostrando a finalidade desta ao proteger e diminuir atos discriminatórios de liberdade sindical, protegendo o empregado das condutas abusivas patronais que forçam a sua filiação ou desfiliação sindical.

Conforme será explanado no início deste, os sindicatos surgem na Europa após a época do feudalismo, e com o surgimento do capitalismo. Nesta época a Europa possuía inúmeras fábricas, indústrias, matéria prima, tudo isso nas mãos de poucos, que eram conhecidos como burgos/burguesia, os ditavam as regras para a sociedade. Do outro lado havia o proletariado, classe trabalhadora que exercia suas atividades em condições precárias de trabalho, exercendo mão de obra em abundancia, com remuneração escassa, em ambiente pouco iluminado e com pouca ventilação.

Ocorre que as criações de tais entidades ainda são pouco estudadas pelo ordenamento jurídico brasileiro e pelo Direito do Trabalho, especialmente o ramo chamado de Direito Coletivo/Direito Sindical, sobretudo se forem considerados alguns princípios, tais quais Liberdade e autonomia Sindical. Há uma lacuna no referido ordenamento jurídico em relação a normas que regulem os procedimentos de criação de entidades sindicais, gerando inúmeras irregularidades na criação das mesmas.

Portanto, a abordagem do referido tema se faz necessária, pois é de suma importância que a sociedade entenda o que é o sindicalismo e o que ele representa para a sociedade, e para o ordenamento jurídico brasileiro.

A metodologia a ser utilizada na realização deste trabalho consiste, em Pesquisa Exploratória, a qual, segundo Gil (1999) tem como objetivo a modificação e o esclarecimento de conceitos e ideias por intermédio da precisa formulação de problemáticas e hipóteses abertas para futuros estudos, proporcionando um panorama generalizado acerca de fato determinado. Este modelo de pesquisa pode constituir uma etapa primária de investigação mais ampla, uma vez que o seu produto final passa a se tornar um problema mais claro e preciso para que procedimentos mais sistematizados passem a utilizar como objeto.

A revisão bibliográfica deverá apresentar conceitos formulados por autores consagrados, sendo estendida, ainda, aos recentes trabalhos acadêmicos produzidos por pesquisadores individuais e ligados às universidades, em uma tentativa de mapear as perspectivas daqueles que pensam que a negociação coletiva e a preservação de direitos fundamentais cientificamente.

Por meio de pesquisa exploratória e bibliográfica da doutrina e jurisprudência, assentada no método hipotético dedutivo, buscar-se-á realizar o levantamento dos posicionamentos a respeito da flexibilização dos direitos trabalhistas bem como acerca dos limites e possibilidades da negociação coletiva.

Dos artigos e livros selecionados, foi realizada uma leitura crítica, com a necessária imparcialidade e objetividade, buscando respostas aos objetivos da pesquisa e, em seguida, uma leitura interpretativa, na qual foram relacionadas as informações e ideias dos autores com os problemas para os quais se buscavam soluções. Após a realização das leituras, foi elaborado um texto de análise dos dados.

Ademais, procurar-se-á analisar como funciona a hierarquia das normas, até que ponto o negociado pode prevalecer sobre o legislado, seus aspectos positivos e negativos, buscando a formação de uma análise crítica da relação negocial coletiva e de seu desenvolvimento frente às mudanças proporcionadas pela mundialização.

CAPÍTULO I - OS SINDICATOS

O aprofundamento no estudo das relações que envolvem as entidades sindicais brasileiras se mostra muito relevante, por esta razão se faz necessário conhecermos os procedimentos que regulam a relação do Estado com a sociedade organizada, principalmente os trabalhadores e suas categorias econômicas. Partindo deste ponto pode-se dizer que vem surgindo um novo ramo do Direito do Trabalho, também conhecido como o Direito Sindical.

A expressão tem um sentido subjetivo e um sentido objetivo, o primeiro designando os direitos do sindicato no desempenho das suas atribuições legais, o segundo significando um setor do direito do trabalho que tem como objeto o estudo da organização e da ação sindical. Fala-se em direito sindical, na Itália (Giugni), para determinar os poderes ou faculdades reconhecidos aos sindicatos, dentre os quais o direito de reunião em assembléia, o direito de referendun, o direito de filiação sindical – embora esta expressão refira-se melhor ao direito de cada pessoa de ingressar ou não num sindicato -, o direito de cobrar contribuições etc. (NASCIMENTO, 2008, p. 23).

Desta maneira o Direito sindical pode ser considerado um ramo do Direito do Trabalho, que tem por escopo o estudo das relações coletivas de trabalho e estas relações tem como sujeitos grupos de pessoas e como objetivo, interesses coletivos, portanto, nem todas as relações jurídicas do trabalho podem ser consideradas como sindicais, pois as referidas entidades não são os únicos sujeitos coletivos, um exemplo disto seria a representação não sindical de trabalhadores e empresas.

A categoria econômica como o vínculo social advém da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (§ 1º do art. 511 da CLT).

Já o § 2º do supracitado artigo define categoria profissional como a expressão social elementar que compreende a similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas.

Essa estrutura obedece a um princípio de união que, segundo o Estado, é o de atividades econômicas idênticas. Entretanto, são incluídas, sob a forma de grupos que se encaixam nesses troncos, outras atividades meramente similares ou conexas. (SOUZA, 2010).

Sendo assim, os sindicatos são tidos como uma forma que os empregados possuem de reivindicar pela melhoria das condições de trabalho.

NASCIMENTO (2008, p. 23) diz ainda que: “O Direito Sindical não é um ramo, é parte de um ramo do Direito, do Direito do trabalho, por maiores que sejam os esforços voltados para reconhecê-lo como um setor próprio do ordenamento jurídico”.

Apesar de alguns doutrinadores afirmarem que o direito sindical é parte integrante do ramo do direito do trabalho, (LIMA; OPUSKA, 2015), a tendência mostra que o entendimento está mudando, pois estão começando a considerar a ideia de tratar o Direito Sindical como uma disciplina autônoma dentro do mundo do Direito do Trabalho.

1.1 Histórico e Surgimento dos Sindicatos do Brasil

Os sindicatos surgem na Europa após a época do feudalismo, e com o surgimento do capitalismo. Nesta época a Europa possuía inúmeras fábricas, indústrias, matéria prima, tudo isso nas mãos de poucos, que eram conhecidos como burgos/burguesia, os ditavam as regras para a sociedade. Do outro lado havia o proletariado, classe trabalhadora que exercia suas atividades em condições precárias de trabalho, exercendo mão de obra em abundancia, com remuneração escassa, em ambiente pouco iluminado e com pouca ventilação (LIMA; OPUSKA, 2015).

Como um dos principais fatores que influenciou o nascimento dos sindicatos na estrutura das empresas pode-se citar o sofrimento da classe trabalhadora, pois trabalhavam muito e sendo que o lucro ia parar direta e inteiramente na mão dos burgueses, que sempre elevavam a produtividade e a taxa da mais valia.

Neste contexto os sindicatos surgem da luta do proletariado em movimento contrário a exploração dos patrões que não mediam esforços em busca do lucro.

Primeiro os operários se associavam no intuito de mobilizações, surgindo assim, diversos movimentos que visavam atenuar a exploração dos patronos. A mudança de comportamento dos operários visando abolir a exploração, não surgiu de uma hora para outra; ela foi surgindo diante das dificuldades encontradas pelos operários e da sua certeza de que a realidade da época somente poderia ser alterada se a classe oprimida se unisse. (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1)

Um dos principais movimentos criados em sinal de protesto, que influenciou o nascimento dos sindicatos, foi o Ludismo, que surgiu num momento de revolta em Londres. Ned Ludd, um operário, resolveu quebrar as máquinas da indústria onde trabalhava(LIMA; OPUSKA, 2015). Essa atitude foi copiada por inúmeros operários. Eles assim o fizeram, pela revolta que sentiam, não só por serem explorados, mas também em razão das máquinas terem tomado os lugares de muitos pais de família.

Tendo em vista que o parlamento inglês fez diversas pressões, chegando até mesmo a elaborar lei instituindo pena de morte para quem participasse do referido movimento, este não sobreviveu por muito tempo. Foi então os revoltosos viram que nada adiantava quebrar as máquinas, elas não tinham culpa visto que a tecnologia estava eminente não havia como fugir desta realidade; havia necessidade de outro tipo de movimento que pressionasse ainda mais a classe dos patronos. A partir deste momento as greves ganharam destaques no meio (LIMA; OPUSKA, 2015).

A greve foi o recurso de luta de maior eficácia nesse período, tanto na Inglaterra, como nos demais países em que o capitalismo foi introduzido. Esse recurso se espalhou pelo mundo, sendo encarado de diversas formas. (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1)

Com o passar do tempo e com a pressão exercida pela classe operária os primeiros sindicatos clandestinos começaram a surgir. No período da *Trade-unions*, estes tiveram imensa dificuldade de atuação, inclusive os líderes evitavam aparecer, encontravam-se em locais secretos, utilizavam códigos na comunicação, pois aqueles que se manifestavam publicamente, promovendo “alvorços” eram mortos.

Ao passo em que a realidade da época mudou, foi reconhecido o direito da Livre Associação.

No Brasil o nascimento dos sindicatos ocorreu de maneira imposta por parte do Estado, sem qualquer tipo de desvinculação ou liberdade (LIMA; OPUSKA, 2015). Para criá-los foi necessário encaminhar um pedido ao Ministro do Trabalho solicitando o reconhecimento dos sindicatos, e para isso deveriam anexar certos documentos, entre eles cópia autenticada dos estatutos da associação.

As Constituições Federais de 1937 (art.138), 1946 (art.159) e Emenda Constitucional 1/1969 (em seu artigo 166) já estabeleciam que fosse livre a

associação sindical ou profissional, o que atualmente está estabelecido no art.8º da nossa Constituição Federal atual (1988).

A Carta Magna de 1891, também continha a garantia da liberdade de associação e a personalidade política dos sindicatos. Já em 1906 surge a C.O.B conhecida como Confederação Operária Brasileira (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1).

O objetivo primordial do sindicato é possibilitar uma ponte entre os interesses do empresariado e os interesses dos empregados, garantindo, ainda, a preservação dos direitos fundamentais do trabalhador, sempre considerando à realidade sócio-política-econômica.

NASCIMENTO (1991, p.602) define o sindicato como uma organização social constituída para, segundo um princípio de autonomia privada coletiva, defender os interesses trabalhistas e econômicos nas relações coletivas entre os grupos sociais. Sendo o sindicato como sujeito coletivo, organizado de modo a representar interesses de um grupo, na esfera das relações trabalhistas tendo direitos, deveres, responsabilidades e patrimônios, como pessoa jurídica.

CATHARINO (1977, p. 164) conceitua sindicato como a associação trabalhista de pessoas, naturais ou jurídicas, "dirigida e representada pelas primeiras, que tem por objetivo principal a defesa dos interesses comuns, da mesma profissão ou atividade, ou de profissões ou atividades similares ou conexas"

O movimento sindical ocupa, desse modo, posição estratégica num mundo fragmentado e inconstante por congregar indivíduos fortalecendo-os em sua união de interesses, em seu reconhecimento como entes da coletividade, participantes de uma luta comum.

Desta forma, competiria ao Sindicato, como sujeito coletivo, representante de uma categoria unida por interesses e anseios comuns, assumir uma postura ativa na pactuação e nas negociações envolvendo direitos e garantias trabalhistas.

1.2 Considerações sobre o Direito Sindical

Para começar a entender o mundo de conceitos que envolve o direito sindical, importante se faz compreendermos primeiramente que trabalho é a atividade humana de produzir bens e serviços, portanto, segundo SADY (1985, p. 13), O Direito do

Trabalho seria o conjunto de regras que regula as relações entre os homens neste tipo de atividade (produção de bens e serviços), vejamos:

O trabalho é todo esforço praticado por um ser humano dirigido a consecução de um fim determinado seja a produção de um bem ou serviço (...). (...) entre nos doutrinadores o trabalho é voltado à produção de algo destinado a ter um valor de venda. (SADY, João José. 1985, p. 13)

Em relação aos sindicatos NASCIMENTO (1989, p. 148), dispõe que sindicato deriva de síndico, que “é a pessoa encarregada de representar os interesses de um grupo (...)”

Conforme já dito, os sindicatos nasceram como forma de concentração de esforços de um grupo de pessoas em prol de seus interesses comuns, neste primeiro momento apenas profissionais (LIMA; OPUSKA, 2015).

No princípio o sindicato era forma de associação ligada apenas aos trabalhadores, embora ele seja admitido, em alguns países como no Brasil, uma forma de agrupamento de empregadores. Neste sentido a Organização Internacional do Trabalho admite a sindicalização de trabalhadores e empregadores, de forma separada, conforme estabelecido em seu artigo 2º, da Convenção nº 87, onde ficou estabelecido que os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

1.3 Natureza Jurídica dos Sindicatos

Após a Revolução Francesa, a relação era de total hostilidade entre os sindicatos e o Estado. A existência de organizações profissionais era combatida pelo Estado organizado em razão do temor de que pudessem se transformar em núcleos revolucionários, especialmente porque os operários, reunidos em associações, enxergavam na tomada do poder a possibilidade de mudança do *status quo* social. (MORAES FILHO, 1978, p.99).

O reconhecimento e a tolerância de tais grupos sociais foi impulsionado diretamente pelas alterações na produção econômica. O modelo de unidades de

produção concentradas auxiliou na aglomeração de pessoas e aumentou o volume de interações entre operários.

Na Inglaterra e na França, em que pese toda a discussão sobre a soberania do Estado e rígidas normas de proibição associativa para esse fim, as normas evoluíram para conferir aos sindicatos um posicionamento híbrido entre o cidadão comum, operário, e o Estado. (MORAES FILHO, 1978, p.155)

Segundo o referido autor, chega-se a um momento em que não é mais possível ignorar o fenômeno social e a presença dos sindicatos e se passa a aceitar que o Estado adote uma postura de administração dos negócios públicos, mais distante do gerenciamento direto de todos os assuntos e sem o pesado controle que lhe impusera a noção de ilimitada soberania. Dividiria, assim, com outros grupos sociais e econômicos, num movimento de descentralização funcional, parte de suas ações como governo.

Assume o Estado, a partir de então, um papel de coordenação dos interesses dos diversos grupos sociais que o formam. Atua, então, como aparelho regulador na harmonização desses interesses, peculiares a cada um deles, dada a diversidade de formação e integrantes. (MORAES FILHO, 1978, p. 125).

RUSSOMANO (2000, p.73) defende que a autonomia do sindicato está relacionada ao sistema político local, mas reconhece que a autonomia sindical se situa dentro de uma esfera de gestão típica de regimes democráticos. Mesmo assim, reconhece que o Estado tem o direito de exercer uma espécie de vigilância sobre os sindicatos de modo a evitar distorções de qualquer natureza, distanciamento de seus propósitos estatutários ou utilização da entidade para fins políticos e que atentem contra a segurança do Estado.

Dentro dessa noção colaborativa entre Estado e sindicato, identificada por Moraes Filho, e diante do risco de distorção apontado por Russomano, surge o debate sobre natureza jurídica dos sindicatos.

Os que defendem a primeira hipótese entendem que ao participar ativamente da estrutura estatal, o sindicato se caracterizaria como ente de direito público, pois estaria a serviço do Estado ou do grupo dominante. Por outro lado, os que se filiam à tese de que o sindicato é um ente privado, justificam que tal ocorra pela liberdade de criação e associação, associada a alguma liberdade política, ainda que, em alguns momentos, haja colaboração com o Estado. (RUSSOMANO, 2000,p. 73).

Ainda assim, há entendimentos diversos a respeito da natureza jurídica dos sindicatos no Brasil, alguns doutrinadores acreditam que o mesmo possui natureza de caráter privado, como por o sagrado DELGADO (2009, p.79) que trata da seguinte forma:

O sindicato consiste em associação coletiva, de *natureza* privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos profissionais e materiais de trabalhadores, sejam subordinados ou autônomos, e de empregadores (DELGADO, 2009, p. 79).

NASCIMENTO (1970, p. 1255) entende que existem três posicionamentos a cerca da natureza dos sindicatos:

(...) a Primeira define sindicato como ente de direito privado, disciplinado como as demais associações, pelas regras pertinentes a esse setor do direito. (...) a segunda inclui os sindicatos entre as pessoas jurídicas de direito público, órgãos pertencentes ao Estado, como no Leste Europeu e no corporativismo italiano e de outros países. O sindicalismo é mero apêndice do Estado.(...) a terceira vê no sindicato uma pessoa jurídica de direito social. Cesariano Júnior que entende que “sendo o sindicato uma autarquia, isto é, um ente jurídico que não se pode classificar exatamente nem entre as pessoas jurídicas de direito privado, nem entre as pessoas jurídicas de direito público, parece-nos muito mais lógico qualificá-lo como pessoa jurídica de direito social. (NASCIMENTO, 1970, p. 1255)

PINTO (1998, p.121) afirma que pode haver um quarto posicionamento a cerca do tema, qual seja:

Toda reflexão sobre a *natureza jurídica* do sindicato passa pela discussão da taxionomia do próprio Direito do Trabalho, a cujo respeito as opiniões oscilam entre situá-lo na área do direito público, do direito privado ou, finalmente, em área reservada a um *tertium genus* que seria o *direito social*. (PINTO, 1998, p. 121)

Dizer, portanto, que o sindicato exerce uma atividade de interesse público, não significa transformá-lo em pessoa jurídica de direito público, pois, se assim o fizéssemos, haveríamos de admitir que os sindicatos possuem liberdade plena e total independência do Estado, o que não é verdade.

Baseado no entendimento do artigo 8º da Constituição Federal brasileira, para Sergio Pinto a natureza do sindicato é realmente de direito privado, uma vez que há interferência da entidade sindical (LIMA; OPUSKA, 2015).

O sindicato, portanto, ao defender os interesses individuais de seus associados e também os interesses coletivos da categoria profissional ou econômica, assume a natureza social, que assume caráter jurídico no momento que uma norma legal a reconhece e estabelece limites. O ponto de interação do sindicato com o Estado encontra-se justamente no exercício, perante o governo, diga-se, do papel de interlocutor moral, cultural, técnico e político. (RUSSOMANO, 2002, p.60)

Por fim, embora hajam outras visões sobre o tema em foco, o que predomina perante o Direito brasileiro é o entendimento de que o Sindicatos possuem natureza de direito privado, tendo como principal finalidade a proteção dos interesses coletivos e individuais dos seus representados, tendo portanto atribuições do direito público.

1.4 Limitações impostas pela Constituição Federal

É verdade que a liberdade do sindicato é limitada tendo em vista que o artigo 8º, da Constituição Federal, limita o número de organizações sindicais que podem ser criadas por categoria, na mesma base territorial de tamanho mínimo igual ao de um município.

O Brasil adotou como sistema de organização sindical o da unicidade sindical, ou seja, a existência de apenas um sindicato para representar um determinado segmento, seja por ramo comercial, categoria profissional ou de categoria diferenciada(LIMA, OPUSKA, 2015, p. 1).

Esteando-se também no dispositivo constitucional, MARTINS (2007, p.699), afirma que nosso sistema sindical permite a existência de um sindicato único para representar suas categorias, sem possibilidade de criação de mais de uma entidade sindical:

(...) consagrado no inciso II do artigo 8º da constituição, não há possibilidade de criação de mais de uma organização sindical em qualquer grau, o que

inclui as federações e as confederações representativas de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que não poderá ser inferior à área de um município (MARTINS, 2007, p. 699).

PRETTI além de citar o dispositivo legal, explica que “os sindicatos podem ser municipais, intermunicipais e nacionais. Preceitua os artigos 511 a 610 da CLT que só pode haver um sindicato por categoria na mesma base territorial” (PRETTI, 2009, p. 339).

NASCIMENTO (2008, p.219) trata também da pluralidade sindical, mostrando a possibilidade de coexistir mais de uma entidade sindical representativa numa mesma base territorial, vejamos:

Pluralidade sindical é o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum. É o sistema da Espanha, Itália, França e da maioria dos países. (NASCIMENTO, 2008, p. 219)

O que ocorre no sistema de unicidade sindical é que não podem existir mais de uma entidade sindical representando o mesmo segmento profissional ou econômico, na mesma base sindical.

Já na pluralidade sindical, existe a possibilidade de se criar mais de um sindicato, podendo ser de qualquer grau, na mesma base territorial, para uma mesma categoria.

A doutrinadora Alice Barros traz uma ressalva importante: “Os críticos da unicidade sindical afirmam que ela representa uma violação aos princípios democráticos e, mais especificamente à liberdade de sindical (...)”(BARROS, 2007).

No Brasil ainda há outro limite em relação à Liberdade Sindical, pois persiste a obrigatoriedade de contribuição sindical para todas as categorias profissionais, sejam ou não os trabalhadores filiados ao sindicato(LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1).

A contribuição sindical, antes chamada de imposto sindical, obriga todo trabalhador descontar certo de percentual de um dia de seu salário e este valor deve

ser recolhido à entidade sindical que o represente, tudo conforme o disposto nos artigos 578 a 591 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Com esses parâmetros observa-se que a liberdade sindical ainda está com sua liberdade vigiada, isso quer dizer que existem limites tanto para a criação de outros sindicatos como livre arbítrio de seu associado se filiar.

1.5 Organização Sindical

Dentro do sistema brasileiro existem as organizações sindicais que podem ser criadas e existem o sistema na qual estão inseridas, para o estudo em questão interessante se faz entendermos com o se dá sua criação, fusão, incorporação, extinção e dissociação.

1.5.1 Sistema Confederativo

O sistema confederativo é uma forma de representação sindical, possui segundo José Claudio, uma estrutura de forma piramidal, ou seja, na base existem os sindicatos, no centro as federações e, no ápice, no topo, as confederações (CLAUDIO, 2007, p. 98).

(...) ele se organiza tendo em conta as outras restrições constitucionais existentes à liberdade de organização, ou seja a unicidade sindical, a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, principalmente esta ultima (CLAUDIO, 2007, p. 98).

Conforme dito anteriormente, na base do sistema confederativo existem os chamados sindicatos, que é a única entidade sindical constituída por pessoas, física ou jurídica(LIMA; OPUSKA, 2015), a qual possui como principal incumbência a de representar, defender e coordenar os interesses da categoria que representam.

1.5.2 Federação

A federação pode ser definida como entidade sindical que congrega os sindicatos representativos do mesmo ramo ou grupo de atividades ou profissões.

A federação tem como natureza jurídica, a mesma designada aos sindicatos, ou seja, são consideradas pessoas jurídicas de direito privado, que integram o gênero associação, com personalidade jurídica de Direito Sindical. Sendo consideradas pela Consolidação das Leis Trabalhistas Associações ou entidades sindicais de grau superior em seus artigos 533 e 562. (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1)

Sendo assim, tem como principal finalidade coordenar os interesses de sindicatos a ela filiados, porém não pode representá-los. Na verdade as federações podem, representar os sindicatos apenas de forma supletiva, com fim de contratação coletiva e ajuizamento de dissídios coletivos, trabalhadores e empregadores, desde que ocorra na ausência de sindicato, ou seja, em relação a categorias que não sejam organizadas nem tenham sindicatos que as representem. (LIMA; OPUSKA, 2015).

1.5.3 Confederação

As confederações estão no topo do sistema confederativo e são formadas pela união das federações (LIMA; OPUSKA, 2015). Portanto tem como principal objetivo coordenar os interesses das chamadas federações, agrupando, de forma nacional, as atividades ou profissões, ou seja, enquanto as federações coordenam os interesses dos sindicatos de forma regional, em contrapartida as confederações realizam as mesmas atividades, só que em proporções maiores, ou seja, nacional.

As Confederações são a instância superior da estrutura sindical, formadas por federações, tendo extensão sobre todo o território nacional.

Conforme dispões o artigo 535 da CLT: “ As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 federações e terão sede na Capital da república. Não fere a autonomia exigir que sua fundação tenha o apoio de um número mínimo de aderentes e, sendo órgão central, tenha sua rede na Capital do país”.

As Confederações são formadas por Federações, mas não foi determinada sua finalidade, entendendo-se que lhes cumpre a coordenação dos interesses das Federações filiadas.

1.6 Meios de Criação e Registro das Entidades Sindicais

Antes da promulgação da atual Constituição Federal, existiam disposições na CLT que impediam a livre criação dos sindicatos, tendo em vista a discricionariedade do Ministério do Trabalho, além disso, para a constituição de um sindicato, havia a necessidade de criação prévia de uma associação.

Hoje nossa Carta Magna, trata da liberdade de associação estabelecendo em seu artigo 8º, inciso I o direito de fundar organizações sindicais.

Uma entidade sindical só pode ser criada, desde que integre o sistema confederativo, que nada mais são: os sindicatos, a federação e a confederação. Outro requisito para a criação das entidades sindicais é o respeito à unicidade sindical que é a base territorial mínima e a sindicalização por categoria (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1).

Na visão do doutrinador Arnaldo Sussekind(2001), para a formação de um novo sindicato, é necessário que na ata de fundação e nos estatutos, os grupos de trabalhadores ou empregadores estabeleçam a dimensão quantitativa da representação (definição da categoria), tendo em vista os conceitos constantes do artigo 511 da CLT, ou, se for o caso, da Lei nº 1.166 de 1971; a dimensão quantitativa da representação (base territorial), que não poderá ser inferior ao Município (art. 8º,II da CF); e que é imprescindível que as categorias estejam devidamente conceituadas e dimensionadas, a fim de que a representação de um sindicato não invada a de outro (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1).

Neste caso, se já existir um sindicato da mesma categoria, na mesma base territorial, fugindo do que é estabelecido, não poderá ser criado um novo sindicato, mas poderá haver a dissociação ou desmembramento (que será explicada e abordada pelos próximos tópicos) do mesmo, atividade esta que é regulada pela portaria n. 343/MTE (LIMA; OPUSKA, 2015).

A constituição das entidades sindicais se dá pela reunião de pessoas interessadas para criação da entidade de determinada categoria, posteriormente realiza-se a assembleia geral para a deliberação de sua criação, tendo a assembleia geral resultado positivo, a próxima etapa para a criação destas entidades será o seu

devido registro, momento em que será constituída a personalidade jurídica dos sindicatos.

1.6.1 Registros das Entidades Sindicais

Antes da Constituição Federal de 1988 os registros das entidades sindicais eram concedidos pelo Ministro do trabalho de forma discricionária, ou seja, sem nenhuma observância ao princípio da liberdade sindical (LIMA; OPUSKA, 2015).

Atualmente o registro destas entidades, podem ser entendidos como uma forma de aquisição de personalidade, e pode acontecer de em alguns casos ser negado o referido registro, por ocorrência de algum vício formal que seria algum desrespeito às restrições existentes à liberdade de organização (unicidade, base territorial mínima, sindicalização por categoria e adequação ao sistema confederativo). (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1)

O sindicato é uma associação de classe que tem tratamento diferenciado da associação comum, mas não deixa de ser uma pessoa jurídica de direito privado, como se lê no inciso I do artigo 44 do Código Civil. Segundo determinação do artigo 45, começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro, que declarará a denominação, os fins, a sede, o tempo de duração, o nome e a individualização dos fundadores e dos diretores, o modo como se administra e representa, ativa e passivamente, judicial e extrajudicialmente, as condições de alteração do estatuto e da dissolução, com o destino do patrimônio e quanto à responsabilidade subsidiária dos filiados. Sendo a administração coletiva, as decisões serão tomadas pela maioria de votos, salvo se de outro modo dispuser o estatuto.

Apesar de diversas controvérsias o registro permanece sendo feito pelo Ministério do Trabalho, que é o único que pode controlar as restrições a livre associação sindical.

Segundo a Portaria n. 343/2000MTE o registro das entidades sindicais deve ser endereçada ao Ministério do Trabalho e deve conter os documentos elencados nos artigos da referida portaria, quais sejam: edital de convocação dos membros da categoria para assembleia geral de fundação da entidade (o que também deverá ser objeto de atenção no momento de redução ou ampliação de categoria ou base

territorial); ata referente a essa assembleia realizada, cópia do estatuto social, aprovado pela assembleia geral e comprovação do recolhimento das custas devidas para fins de publicação no Diário Oficial. No caso de Federação ou Confederação, além dos documentos previstos no mesmo artigo 2º, os elencados no artigo 3º também devem ser juntados, a saber: o pedido de registro, cópia autenticada das atas de assembleia de cada sindicato constituinte da federação ou do Conselho de Representantes de cada federação constituinte da confederação, todos com autorização expressa para a fundação de nova entidade (LIMA; OPUSKA, 2015).

Há, no entanto, doutrinadores que entendem que apenas o registro do sindicato em cartório não lhe dará personalidade jurídica de entidade sindical ante a necessidade de registro no Ministério do Trabalho. Isso ocorre, devido a verificação da base territorial do sindicato que o cartório não tem condições de averiguar. (MARTINS, 2001, p. 703)

Ainda em relação ao registro das entidades sindicais a Súmula nº 677 do STF dispõe que “Até que a Lei venha a dispor a respeito incumbe ao Ministério Público do Trabalho e Emprego proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade sindical.” (VADE MECUM, 2012)

Portanto, o registro realizado perante o Ministério Público do Trabalho e Emprego, tem finalidade exclusivamente cadastral e de verificação e observância do princípio da unicidade sindical.

1.7 A Efetiva Função dos Sindicatos

Para conseguirmos compreender qual é a relevância do sindicalismo na sociedade atual, precisamos conhecer qual é a função que os sindicatos possuem.

Já vimos que os sindicatos são associações que tem como principal finalidade a coordenação e luta pelos interesses dos trabalhadores ou empregadores, ou melhor pelo interesse da categoria que representam (LIMA; OPUSKA, 2015).

Para que possa lutar pelos interesses daqueles que representam, ou seja, para exercer de maneira efetiva suas funções os sindicatos precisam daquilo que já citamos muito que é a chamada liberdade sindical (LIMA; OPUSKA, 2015). Mas vale ressaltar que a chamada liberdade sindical deve ser vista de forma limitada, uma vez que vivemos num Estado Democrático de Direito e por este motivo é necessário que

se respeite as leis e os direitos das pessoas. O que deve ser observado sempre são as restrições e limitações que são e não podem ser impostas no exercício das funções sindicais.

1.8 Função Social, Econômica, Financeira e Política do Sindicato

Para Mascaro, a função econômica seria vedada pela CLT, pois, de acordo com seu entendimento, ao se vedar o exercício, pelo sindicato, de atividade econômica a primeira (função econômica) não seria possível.

Monteiro entende que as formas aceitas pela legislação de aquisição de receita pelo sindicato estão dentro da função econômica do sindicato. Ainda segundo ele existe diferença entre a função econômica em sentido amplo defendida por Magano e em sentido restrito de *Mascaro* que é aquela que fica restrita ao desempenho de atividades, pelo sindicato, em diversos setores como industrial, comercial

Importante trazer aqui que o artigo 564 da CLT dispõe que: “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 atividades econômicas”.

Tal dispositivo elucida que por mais que os sindicatos promovam atividade de representação de sua categoria, não podem, em hipótese alguma exercer atividade econômica, ou seja, não devem possuir a finalidade de obter lucro. Neste sentido, a contribuição sindical, paga pela categoria sindicalizada visa, tão somente, manter a estrutura funcional.

O que está acima transcrito já foi muito discutido, vez que existem doutrinadores que dizem que a CLT proíbe a função econômica em sentido estrito, sendo permitido a aquisição de receita dentro do que é expressamente disposto em lei (LIMA; OPUSKA, 2015). E há ainda doutrinadores como que nos ensinam que a CLT estaria contrariando dispositivos constitucionais que pregam liberdade sindical, vez que segundo ela a função econômica faz parte da entidade, pois é por meio dela que a mesma terá a liberdade sindical e conseguirá desempenhar seu papel que é a luta pelos interesses de sua categoria.

O dispositivo de nº 8 da Constituição Federal vem para afirmar o que citamos logo acima, pois seu inciso I estabelece que as associações sindicais deverão gozar

ainda da liberdade de administração, sem, no entanto, sofrer qualquer tipo de intervenção do Estado, ou seja, com liberdade de administração e do exercício das suas próprias atividades econômicas.

A CLT traz em seu artigo 521, alínea d, que uma das condições do sindicato é a proibição de atividades de caráter político-partidário.

Mas o doutrinador José Claudio Monteiro, informa que normas restritivas da CLT seria atentatória ao dispositivo constitucional que estabelece a *liberdade* sindical. Nos traz ainda que os sindicatos exercem sim função política quando atuam e lutam por determinada categoria de trabalhadores ou empregadores (MONTEIRO, 2007, p. 139).

A Organização Internacional do Trabalho informa em uma de suas resoluções que o sindicato tem sim atuação política, mas que esta atuação tem e deve estar dentro dos limites da sua finalidade, ou melhor, que não deve comprometer a sua finalidade que é a luta incessante pelos interesses dos seus representados (MONTEIRO, 2007, p. 139).

Portanto, os sindicatos acabam por exercer de uma certa forma funções políticas, na medida em que luta e defende os interesses de sua categoria(LIMA; OPUSKA, 2015), mas isso não quer dizer que eles tem envolvimento com atividades político – partidária, municipal, estadual ou nacional.

Trata-se de uma função importantíssima, já que os sindicatos lutam por uma determinada categoria, mas isso não o legitima atuar de maneira a ferir os bons costumes e a moral social, devendo ele agir de maneira ética na busca de seus interesses e objetivo.

E o Estado está no seu papel de averiguar se não há nenhuma irregularidade ou práticas anti-éticas nas atitudes dos sindicatos, (LIMA; OPUSKA, 2015) pois como veremos em tópicos seguintes, atividades sindicais é o que mais existe e precisa ser investigada pelo Estado até para não desvirtuar a finalidade daquele.

Para o doutrinador Octaviano Bueno Magano a função regulamentar do sindicato é a que se concretiza na celebração de convenções e acordos coletivos do trabalho.

Trata-se então de uma função bastante importante, pois através dela o sindicato busca fazer negociações e acordos tentando sempre alcançar os interesses de seus representados ou associados, ou melhor dizendo a todos

da categoria, com melhores condições de vida e principalmente de trabalho. Sabemos que a Organização Internacional do Trabalho tem uma convenção de n. 154 que trata justamente da função negocial e que foi ratificada pelo Brasil (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1).

Por outro lado, também temos em nossa Carta Magna em seu dispositivo de nº 8º inciso VI, o dizer de que a função negocial é prerrogativa apenas dos sindicatos, porém podem ser utilizadas pelas categorias quando estas não estiverem organizadas e assim atuará a federação e na falta desta atuará a confederação na luta dos interesses da referida categoria.

Além disso, verificamos que função negocial possui extrema importância, pois ela também busca a composição e solução de conflitos existentes (LIMA; OPUSKA, 2015), e muitas vezes ocorre sucesso nas negociações que irá se concretizar por meio de regulamento dentro da empresa ou então acordos coletivos.

A função Assistencial é uma forma de apoio aos trabalhadores, para Mascaro essa função é atribuição que lhe é conferida pela lei ou pelos seus estatutos, para prestar serviços aos seus representados, contribuindo para o desenvolvimento integral do ser humano.

É através da função assistência que o sindicato presta serviços aos seus associados e em certos casos a todos os membros da categoria representados pelos sindicatos que é o caso da assistência judiciária disposta no artigo 14 a 18 da Lei 5.584 de 1990, por exemplo.

A função de representação emerge da finalidade do sindicato que nada mais é que a luta, a defesa dos interesses de seus representados.

Para Monteiro a função de representação pode ser em relação a área de atuação podendo ser considerada como judicial, extrajudicial, já em relação aos interesses pode ser considerada individual e coletivo e ainda em relação ao limite da representação pode ser geral ou somente dos associados. (LIMA; OPUSKA, 2015)

Ainda segundo Monteiro, a representação judicial pode ser dos interesses individuais e coletivos podendo ser em favor de toda a categoria e às vezes em favor apenas dos associados.

1.9 Sindicalismo e Globalização

As principais mudanças no modo de produção e nas relações de trabalho costumam trazer como base de fundamentação a necessidade de adaptação das antigas estruturas aos novos tempos, aos tempos de globalização.

O adjetivo “global” surgiu no início da década de 80 nas escolas norte-americanas de administração, sendo rapidamente adotado pela imprensa econômica e financeira, sendo acolhido, paulatinamente, pelo discurso político neoliberal. (CHESNAIS, 1996, p.15)

O termo era utilizado rotineiramente como possibilidade/promessa a ser empregada/alcançada pelas empresas que, através de uma política de reestruturação e reorganização que considerasse o contexto internacional, alcançariam sucesso econômico e fortalecimento. Do mesmo modo, tornaram-se comuns práticas de reestruturação considerando pensamentos transnacionais e interfronteiras. (CHESNAIS, 1996, p.16)

BAUMAN (1999, p.67) define globalização como a nova desordem mundial, ressaltando a sensação, cada vez mais frequente, de que não se tem mais controle sobre os fatos e situações cotidianas e esclarece que o significado mais profundo transmitido pela ideia de globalização é o do caráter indeterminado, indisciplinado e de autopropulsão dos assuntos mundiais: a ausência de um centro, de uma comissão diretora, de um gabinete administrativo.

Uma breve análise no cenário global contemporâneo não é possível de ser feita, sem considerar o papel das grandes empresas e os benefícios que as mesmas trazem para o desenvolvimento dos países.

Não parece possível se tratar de qualquer questão atinente à atividade empresarial na atualidade, sem minimamente se falar de globalização. Embora não haja dúvida de que as relações comerciais entre nações e empresas não represente propriamente uma novidade, tema tratado abundantemente no curso da história da humanidade, não se pode ignorar da mesma forma as transformações pelas quais passaram o mundo nas últimas décadas, especialmente a partir da década de 1980, quando então experimentamos uma série de mudanças políticas, ideológicas e econômicas, representadas pelo fim da chamada ‘guerra fria’ (BERTONCINI, 2014, p. 19).

Desta forma, tem-se suscitado de forma frequente, acerca do papel da globalização no pós-modernismo vigente. Com as grandes empresas transnacionais no centro deste debate, pois servem de forma à exemplificar os efeitos da evolução tecno-política, preocupam-se os doutrinadores modernos no tocante à formas de maximizar as contribuições e minimizar os danos inerentes às atividades econômicas transcendentais aos limites geográficos de somente uma nação. Portanto, extremamente oportuno o entendimento do professor Joseph E. Stiglitz: “O negócio das empresas é ganhar dinheiro, não fazer caridade. Nisso residem tanto sua força como sua fraqueza. O dinheiro é um incentivo poderoso e o desejo de ganhá-lo pode trazer enormes benefícios para todos” (STIGLITZ, 2007, p. 304).

Neste sentido, tem-se que as empresas não devem se afastar dos princípios éticos, para que sempre respeitem os direitos e interesses do trabalhador, e, conseqüentemente, minimizem os danos porvindouros da atividade exercida pelos funcionários, poupando dinheiro, ao invés de gastá-lo com reclamações trabalhistas.

Com diversas denominações hábeis à adaptação dos tempos econômicos modernos, a globalização aumentou de certa forma o vácuo entre os desajustes e incentivos para as corporações. A natural competição que criou-se entre as nações sedentas por investimentos, criou uma verdadeira corrida de cunho regulatório para se adaptar às exigências particulares. O lucro e as projeções embalam os Estados à procurarem ajustes capazes de atrair os investimentos. Assim, há um enfraquecimento da moral.

Conseqüentemente observa-se a tendência paradoxal pós-moderna. O vocábulo “corporação” ganhou um cunho maléfico e pejorativo, pois este distanciamento das empresas com a moralidade e os bons costumes, aliando-se ao lucro puro, cria uma animosidade com a sociedade civil. Mesmo com diversos lobbys que apóiem decisões simpáticas à população de modo geral, as recompensas necessariamente deverão ser maiores.

[...] as multinacionais prenderam que podem exercer uma influencia maior na redação de acordos internacionais do que no planejamento de políticas nacionais. Nas democracias ocidentais, houve uma tentativa de amenizar os piores abusos da economia de mercado e as empresas ficaram cada vez mais sujeitas a regulamentações ambientais (STIGLITZ, 2007, p. 315).

O movimento moderno de responsabilidade social empresarial é muito forte neste tocante e por si só, provocou uma mudança nos paradigmas econômicos e nos mecanismos societários. A criação de novas ferramentas auxilia nesta adaptação ao modelo de incentivos e exigências, sendo que “estão sendo desenvolvidas estruturas de contabilidade que levam em conta as contribuições para a comunidade e o impacto ambiental” (STIGLITZ, 2007, p. 318).

As regulamentações devem ser encaradas como parceiras às empresas de maiores condutas internacionais, pois ao endossar publicamente alguma exigência legal de governo, há uma abertura considerável do canal de comunicação com a sociedade civil e um distanciamento dos abusos de direito ou da própria moralidade empresarial.

O conceito de responsabilidade, imposto por Hans Jonas é o mais adequado para lidar com a realidade até aqui exposta.

Para ele, nós somos responsáveis não só pela situação presente, mas também pelas gerações futuras, já que elas tem igual direito à vida. Somos então co-responsáveis em tomar decisões coletivas que imponham limites a sociedade tecnológica que nós mesmos criamos(GABRIEL, p. 1)

Portanto, pode-se dizer também que a globalização quebra fronteiras e barreiras territoriais impostas pelo Estado, permitindo com que a população de todo o mundo se comunique e combine atos de interesse comum.

CAPÍTULO II - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Primeiramente, antes de iniciar tal capítulo, deve-se ter em mente o conceito de negociação coletiva, trazido por Miriam Cripriani Gomes:

Caracteriza-se a negociação coletiva de trabalho como o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes debatem uma agenda de direitos e obrigações, voltadas às relações de trabalho. (GOMES, 2010, p. 3)

Desta forma, a negociação coletiva de trabalho pode ser conceituada como um processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus

representantes, debatem uma agenda de direitos e deveres, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes às relações entre trabalho e capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade.

2.1 Origens da Negociação Coletiva

Na Idade Média, os camponeses deixaram de ter consideração como *res*, passando a ser pessoa, sendo-lhe atribuído com grande limitação os direitos civis. Tinha vigência o regime da servidão à gleba, sendo que os camponeses tinham suas vidas subordinadas aos senhores feudais.

De acordo com ESTEVES (2014, p.1):

A preocupação de proteger o trabalhador não tinha uma percepção jurídica ou social, mas política, uma vez que se destinava à permanência das classes dominantes em castas mais elevadas reduzindo os trabalhadores a uma situação predeterminada, sem possibilidade de qualquer ascensão, embora uma organização de trabalho avançada já existisse nas civilizações orientais mais antigas. Importante observar que, por motivos religiosos, o *Talmud* e o *Código de Hamurábi* representaram uma pausa pelo reconhecimento de certos direitos civis ao trabalhador, mas sem descaracterizar o trabalho escravo representativo da Antiguidade. Em Roma, o escravo era *res* que se sujeitava à vontade de seu dono. Na Constituição grega ateniense há menção ao princípio do trabalho, por autoria de Teseu e Sólon, mas como demonstram pesquisas históricas, este período foi curto. Platão e Aristóteles não só admitiam como defendiam a escravatura em suas conhecidas obras *A República* e *A Política*, respectivamente.

Portanto, tal período teve sucessão através do surgimento das corporações. Em momento posterior, surgiu o regime das manufaturas, e neste regime, o produtor fazia admissão dos trabalhadores fazendo seu pagamento com uma remuneração unilateral e arbitrária estipulada, não havendo discussões. O renascimento, mesmo não trazendo contribuições de maneira direta perante a ideia de trabalho, influência através da arte, a ideia que o homem tem de si mesmo, passando a ter valorização e ser como centro do universo (SUSSEKIND, 1999).

2.2 O Conflito da Revolução Industrial

O trabalho livre apenas teve surgimento partindo da Revolução Francesa passando a Europa por diversas alterações durante a segunda metade do século XVIII e ao longo do século XIX partindo da Revolução Industrial e a introdução da máquina. O capital e o trabalho, meios produtivos, tiveram sua concentração na pessoa artesã. Com a industrialização, surgiram também as sociedades anônimas e de responsabilidade limitada (MAGANO, 2010).

Novos relacionamentos trabalhistas tiveram estabelecimento e a revolução burguesa ocorre. O artesão torna-se assalariado ou fabricante. Os detentores dos meios produtivos são agora os proprietários do capital também. A hierarquia anteriormente havia nas corporações de ofício, sendo transferida para as fábricas. Apenas quando a consciência político-social acabou passando a valorizar o trabalho, abrindo-se área para surgir as leis a respeito (URIARTE E RIMOLO, 1998).

No começo, mesmo com as transformações na forma de produção, os relacionamentos trabalhistas tinham disciplina através do Direito Civil, sendo o contrato trabalhista com entendimento como contrato de locação de serviços.

Apenas no final do século XIX, é que pode-se falar num Direito do Trabalho com distinção do Direito Civil. Neste tempo, teve prevalência o individualismo e o liberalismo econômico.

O desequilíbrio de forças perante operário e empregador, e conseqüente sobre-exploração do trabalho humano, acabou levando a constituição de associações e o uso da greve como forma de destruição individualista dos Códigos Civis (URIARTE, 1996).

De acordo com ESTEVES (2014, p.1):

Num primeiro momento, as associações de trabalhadores tinham uma feição de ajuda recíproca. Eram sociedades de seguros mútuos, toleradas pelas autoridades. Surgiram, então, as sociedades de resistência ocultas, como a Sociedade Tipográfica de Paris, a Sociedade de União Fraternal e Filantrópica dos Alfaiates e instalaram a *imprensa da classe trabalhadora* atacando, inclusive, o surgimento das novas máquinas, confundindo o que devia ser o progresso tecnológico e exploração do trabalhador. Também foram criadas leis proibindo associações. Na Inglaterra, as *Combinations Acts*, de 1799 e 1800. Na França, a *Lei Chapelier*, de 1791, proibia qualquer associação. O Código Penal francês, de 1810, tipificava a associação como crime.

Vale destacar que, as origens do direito trabalhista acabaram se dando em países que primeiramente fizeram a implantação do processo de industrialização, como é o caso da Inglaterra, Alemanha e Bélgica. Em momento posterior, vieram a Espanha e a Itália. Entretanto, foi a Inglaterra quem primeiro acabou reconhecendo a

liberdade de associação, influenciando a Europa e os Estados Unidos na segunda metade do século XIX (SUSSEKIND, 1999).

2.3 O Antagonismo entre as ideias de Adam Smith e Engels / Marx

A base do pensamento relacionado com a Escola Clássica é o liberalismo econômico, com defesa através dos fisiocratas. O principal membro é Adam Smith, que não acredita na maneira mercantilista de desenvolvimento economicista, e sim na concorrência que acabou impulsionando o mercado e conseqüentemente faz girar a economia (IANNI, 1986).

A teoria clássica teve seu surgimento do estudo dos meios de manter a ordem econômica partindo do liberalismo e da interpretação das inovações da tecnologia que proveem da Revolução Industrial (IANNI, 1986).

Segundo REZENDE (2010, p.3):

Todo o contexto da Escola Clássica está sendo influenciado pela Revolução Industrial. É caracterizada pela busca no equilíbrio do mercado (oferta e demanda) via ajuste de preços, pela não- intervenção estatal na atividade econômica, prevalecendo a atuação da "ordem natural" e pela satisfação das necessidades humanas através da divisão do trabalho, que por sua vez aloca a força de trabalho em várias linhas de emprego.

Segundo Adam Smith, a economia não deveria ter limitação ao estoque de metais preciosos e enriquecimento da nação, pois de acordo com o mercantilismo, dessa nação fazia integrante somente a nobreza, e o restante da população teria exclusão dos benefícios que proveem das atividades economicista. Sua preocupação essencial era da elevação do nível de vida de todo o povo (LACERDA, 1998).

Na obra de Adam Smith "WealthofNation", o autor faz o estabelecimento de princípios para analisar o valor, lucros e juros, da divisão trabalhista e das rendas de terra. Além do desenvolvimento de teorias acerca do crescimento economicista, isto é, perante a causa da riqueza das nações, a intervenção do estado, distribuição de renda, formação e a aplicação do capital (REZENDE, 2010).

Alguns críticos de Smith fazem afirmação ele não acabou sendo original em suas obras, por causa de seu método, que tinha caracterização por percorrer caminhos já trilhados, procurando segurança e usar elementos já existentes.

Entretanto, é sabido que suas obras acabaram sendo grandiosas para o desenvolvimento do pensamento economicista, por causa de sua clareza e ao espírito equilibrado (LACERDA, 1998).

Partindo de 1870, o pensamento economicista passou por um período de grandes incertezas diante da teoria marxista, clássica e fisiocrata. Este período sofreu bastante conturbação, e apenas teve fim com o advento da Teoria Neoclássica, em que tiveram modificação os métodos de estudo econômico. Partindo desses, foi buscado a racionalização e otimização dos recursos escassos (REZENDE, 2010).

De acordo a teoria de Karl Marx, o homem saberia racionalizar, e com isso, faria um equilíbrio de seus ganhos e gastos. É nela que é dada a consolidação do pensamento liberal. Doutrinava um sistema economicista competitivo com tendência de maneira automática para o equilíbrio, a um nível pleno de emprego dos fatores de produção (BOTTOMORE, 1988).

Segundo REZENDE (2010, p.3):

Pode-se dividir essa nova teoria em quatro importantes escolas: Escola de Viena ou Escola Psicológica Austríaca, Escola de Lausanne ou Escola Matemática, Escola de Cambridge e a Escola Neoclássica Sueca. A primeira se destaca por formular uma nova teoria do valor, baseada na utilidade (teoria subjetiva do valor), ou seja, o valor do bem é determinado pela quantidade e utilidade do mesmo. Também chamada de Teoria do Equilíbrio Geral, a Escola de Lausanne, enfatizava a interdependência de todos os preços do sistema econômico para manter o equilíbrio. A Teoria do Equilíbrio Parcial ou Escola de Cambridge considerava que a economia era o estudo da atividade humana nos negócios econômicos, portanto, a economia seria uma ciência do comportamento humano e não da riqueza. Por fim, a Escola Neoclássica Sueca foi a responsável pela tentativa de integrar a análise monetária à análise real, o que mais tarde foi feito por Keynes.

Baseado em novos modelos teóricos, novas concepções de conceitos perante valor, trabalho, produção e outros, os neoclássicos ficaram à disposição para rever toda a análise econômica clássica (BOTTOMORE, 1988).

A principal reação política e ideológica ao classicismo teve realização através de Karl Marx e Frederic Engels, que fazia críticas acerca da ordem natural e a harmonia de interesses, pois existe concentração de renda e explicação trabalhista (BOTTOMORE, 1988).

De acordo com REZENDE (2010, p.4):

O pensamento de Marx não se restringe unicamente ao campo da economia, mas abrange, também, a filosofia, a sociologia e a história. Preconizava a derrubada da ordem capitalista e a inserção do socialismo. Convém esclarecer que Marx não foi o fundador do socialismo, pois este já vinha se formando durante os períodos ora citados, tendo por início a obra “A República”, onde Platão demonstra sinais de ideologia socialista. No entanto, as obras anteriores ao Karl Marx, estiveram destituídas de sentido prático e nada mais fizeram do que contrapor-se às práticas comerciais realizadas à época.

Em contrapartida aos clássicos, Marx elucidava que acabaram errando na afirmação que a estabilidade e o crescimento econômico seria efeito da atuação da ordem natural. Explica, apontando que as formações que fizeram a criação desta ordem buscam estabilizá-la, sufocando o crescimento de novas forças que ameaçam solapá-la, até que estas novas forças tenham afirmação e realizem suas aspirações (BIELSCHOWSKY, 1998).

Na afirmação que, o valor da força trabalhista é determinado, como no caso de qualquer mercadoria, pelo tempo de trabalho à produção, e conseqüentemente à produção alterou a análise do valor-trabalho. Fez o desenvolvimento também da teoria da exploração do trabalho, que é a origem do lucro capitalista segundo o pensamento marxista. Fez análise das crises econômicas, distribuição de renda e acumulação de capital (ALTHUSSER, 1979).

No decorrer da evolução do pensamento economicista, Marx acabou exercendo um grande impacto, provocando grandes transformações com a publicação de duas conhecidas obras, que são: Manifesto Comunista e Das Kapital (ALTHUSSER, 1979).

Desta forma, a industrialização tinha acompanhamento de efeitos danosos ao proletariado, como o baixo padrão de vida, longa jornada trabalhista, reduzidos salários e ausência da legislação do trabalho.

2.4 O Surgimento da Greve e da Negociação Coletiva

O conceito de greve depende de cada ordenamento jurídico, assim, ressaltam-se as palavras de Durant *apud* Martins (2001, p. 28), o qual aduz que a “greve é toda interrupção de trabalho, de caráter temporário, motivada por reivindicações

suscetíveis de beneficiar todos ou parte do pessoal e que é apoiada por um grupo suficientemente representativo da opinião obreira”.

Partindo de um enfoque jurídico, os autores mencionados abaixo conceituam a greve das seguintes formas: “É a recusa coletiva e combinada de trabalho, manifestando a intenção dos assalariados de se colocarem provisoriamente fora do contrato, a fim de assegurar o sucesso de suas reivindicações” (SINAY apud MARTINS, 2001, p.28).

Greve é uma declaração sindical que condiciona o exercício individual de um direito coletivo de suspensão temporária do trabalho, visando à satisfação de um interesse profissional. (GOMES E GOTTSCHALK apud MARTINS, 2001, p.28). Para Martins “a greve é considerada, em nossa legislação, como a suspensão coletiva, temporária pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços ao tomador”(MARTINS, 2001, p.28).

Desse modo, os movimentos sociais formam um meio de expressão das necessidades públicas, possibilitando a aproximação do Estado e da sociedade, tendo como finalidade a garantia do bem comum.

XAVIER (2014) ressalta que a capacidade de mobilização e a participação política são fundamentais para o aprimoramento do Estado Democrático de Direito, na medida em que o Estado encontra possibilidades de atuação no sentido não apenas de representação popular, mas também na participação efetiva da sociedade civil, extinguindo as fronteiras existentes entre o Estado e os cidadãos.

GARCIA (2011, p.28) salienta que a:

Greve é o abandono temporário e concertado do trabalho, numa ou mais empresas, estabelecimento ou serviço de qualquer natureza ou finalidade, para a defesa de interesses profissionais econômicos e sociais comuns aos trabalhadores.

Segundo o estudo de Conceição (2008) há ainda outro elemento presente nos conceitos de greve é o tempo, uma vez que a greve não poderá possuir duração permanente, caso ocorra de forma contrária, isso representará abandono de emprego. CONCEIÇÃO (2008, p.1):

Ela pode ter prazo indeterminado, mas os trabalhadores deverão retornar ao trabalho assim que a greve terminar. Por fim, a greve terá como reivindicação

a satisfação de um direito ou a defesa de um interesse relacionado à categoria profissional dos trabalhadores parados. Destarte, a greve de solidariedade não costuma ser, posto que o interesse não se restringe à categoria profissional paralisada, mas à satisfação de interesses políticos ou relacionados a outros trabalhadores.

Referente a presença da greve na história, Leite (2008) menciona muitos estudiosos acreditam que as greves tiveram origem durante o século XII, quando alguns trabalhadores simplesmente se recusaram a construir o túmulo de um faraó, cujo era alvo de irregularidades no pagamento de salários, além de suas atitudes desumanas para com os mesmos. O autor ainda indica afirmações de outros pesquisadores, salientando que alguns indicam que as greves tiveram origem em Roma, já outros apontam o abono dos hebreus da cidade do Egito.

Quanto ao conceito do termo, destaca-se que há várias e diferentes definições para tal, os quais são estudados em diversos ramos das ciências sociais. Assim, MARTINS (2001, p.29-30), emprega o seguinte conceito para a palavra greve:

A greve é, portanto, considerada um direito, um direito social dos trabalhadores, tratando-se de uma garantia fundamental, por estar no Título II, "Dos Direitos e Garantias Fundamentais", da Lei Maior. A greve não se confunde com o boicote. Este tem significado de obstaculizar ou impedir o exercício da atividade do empregador, deixando de haver a cooperação com ele, mas sem causar danos materiais ou pessoais.

Para NASCIMENTO (2001, p.889) a greve é se configura em "um direito individual de exercício coletivo, manifestando-se como autodefesa". Neste sentido, Ferrari (1993, p. 56) compreende por autodefesa, "a defesa de um direito feita pelo seu próprio titular". Delgado (2004, p. 1405) segue a mesma linha de pensamento quando salienta que "(...) A greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica".

Em suma, o conceito mais aceito é aquele que compreende a greve como a suspensão ajustada e coletiva de trabalho, com a finalidade de receber negociar melhores condições de trabalho, melhores salários e outros fatores, com o empregador.

A paralisação destes trabalhadores se remete ao objetivo de chegar a algum acordo, decisão ou laudo (LUCENA, 2010), desse modo, a greve exerce determinada coação tanto ao empregador como também ao legislativo, o qual se sente pressionado

a renovar o próprio direito laboral quando as normas vigentes não mais se adaptam as pretensões sociais.

2.5 O Instituto da Negociação Coletiva

Os sindicatos têm seu surgimento da necessidade dos trabalhadores na oposição dos abusos do empregador (SILVESTRE E NASCIMENTO, 2001).

Assim, é possível destacar o antagonismo de interesses perante as duas classes: empregado e empregador, enfatizando que, com efeito, enquanto para o empregador o intuito é uma maior quantidade de mão-de-obra pelo menor salário possível, para o empregado o fito torna-se contrário: conseguir o maior salário possível contando com um mínimo esforço (SILVA, 1999).

Dessa premissa de divergência de interesse perante as partes do relacionamento trabalhista, acabou surgindo uma necessidade de encontrar formas para equilibrar essas diferenças e procurar um ponto em comum, surgindo a ideia da negociação coletiva (ROTHENBURG, 2003).

A negociação coletiva é uma discussão que culmina num contrato, como é comumente, mas que tem a possibilidade também de levar a outro tipo de resultado, sem a eficiência geralmente com atribuição a um contrato em sua plena expressão jurídica, isto é, torna-se o processo de discussão que leva a um contrato, no contexto estrito, ou a um pacto, no contexto amplo (PLÁ RODRIGUEZ, 2000).

Entende-se que a negociação coletiva é uma modalidade de autocomposição de conflitos, que advém do entendimento perante interlocutores socialistas (NASCIMENTO, 2003).

Em suas origens, a negociação coletiva teve relação com o mundo trabalhista no setor privado. Neste contexto, a negociação coletiva tinha seu entendimento de grosso modo, como um instrumento de autocomposição de conflitos que envolviam empregadores e trabalhadores (GRAU, 2010).

O preâmbulo à Constituição da Organização Internacional do Trabalho diz que:

A não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios.

No mesmo sentido ESTEVES diz que:

Qualquer nação que deixar de adotar condições humanas de trabalho constitui um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições em seus próprios países. (ESTEVES, 2012, p. 1)

Atualmente, ainda segundo Esteves, a Declaração da Filadélfia foi anexada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, com a seguinte redação:

O efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva, a cooperação entre capital e trabalho na contínua melhoria da eficiência produtiva e a colaboração entre trabalhadores e empregadores na elaboração e aplicação de medidas econômicas e sociais. (ESTEVES, 2012, p. 1)

Considera-se a Negociação coletiva de grande valia, por conta disto a Organização Internacional do Trabalho promove inúmeras convenções estimulando-a e nestas indica parâmetros e medidas adequadas para sua efetivação.

No tocante ao Mercosul, as entidades sindicais nacionais, por suas centrais, desde cedo se uniram para conjuntamente influírem na formação do Mercado Comum, de modo que neste fossem levados em conta os legítimos interesses das categorias econômicas e profissionais afetados pelo processo de integração e criaram a Coordenadora de Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS), que reúne as centrais sindicais dos países componentes do Mercosul e de seus associados quer que ele contemple não apenas os interesses econômicos, mas também os direitos sociais e trabalhistas. Só assim o referido processo alcançará seu objetivo, consistente em proporcionar aos respectivos povos o verdadeiro progresso. (BRITO FILHO, 2015, p. 45)

A negociação coletiva promove o justo equilíbrio das relações entre empregados e empregadores o que acarreta no progresso e na paz social. Sobre a Negociação Coletiva Filho expõe que:

Foi realizada primeiramente no campo das relações de trabalho e depois, graças aos resultados positivos apresentados, em outras áreas do Direito, a exemplo da relativa ao consumo. Sua prática vem ocorrendo, quase exclusivamente, em âmbito nacional, visto que depende de previsão no

Direito interno da cada país, condição para que as respectivas normas sejam legitimadas e, assim, produzam efeitos jurídicos para as relações que visam regular.(BRITO FILHO, 2015, p. 45)

O modelo democrático prevê a restrição da intervenção estatal nas relações trabalhistas, portanto, o país deve tomar as medidas que condigam com sua situação nacional para promover a negociação coletiva, disponibilizando e favorecendo aos entes coletivos a possibilidade de disporem sobre seus direitos, sem que seja necessário que estes retirem alguma garantia estatal, sendo que somente assim as forças serão balanceadas.

Não obstante, GRADOWSKI relata a importância da Negociação Coletiva:

Seu fundamento no valor social do trabalho e na livre iniciativa, respeita o trabalho e a atividade econômica que o gera, porque faz com que os trabalhadores e os empregadores ou os sindicatos representativos de ambos, sejam os legítimos negociadores de suas especificidades. (GRADOWSKI, 2014, p. 49)

Por meio das conciliações, mediações e arbitragem o estado também possui permissão para intervir e solucionar conflitos, todavia, a forma mais usual é a autorização para realizar as negociações coletivas de trabalho.

Neste contexto, a negociação coletiva de trabalho não pode mais ser encarada como um mero instrumento jurídico de resolução de conflitos que visa somente a medida econômica. Ela deve ser analisada também, como um trampolim que alça os objetivos, redescobre e altera paradigmas, rumo ao cumprimento da sua função social.(GRADOWSKI, 2014, p. 49)

GUNTHER (2006, p. 118) ressalta também, o perfil democrático e pacificador da negociação coletiva no capitalismo mundializado, nesses termos:

É possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, sem dúvida, como realizador de pacificação social, contribuindo para o fim do conflito. O segundo, não menos importante, é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas, adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva.

Caracteriza-se a negociação coletiva de trabalho como o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações voltadas às relações de trabalho (SANTOS,2004). Nesse contexto de diálogo a pretensão é de que por uma forma democrática e transparente seja alcançado um acordo que permite capital e trabalho conviverem pacificamente.

VIANNA (2005) conceitua negociação coletiva de trabalho como o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos e para a obtenção da paz social.

Em termos de classificação a Negociação Coletiva, além de centralizada, pode ser tida como:

- a) geográfica, abrangendo uma região ou um conjunto de países de regiões diferentes;
- b) multinacional, quando acontece em uma empresa multinacional e
- c) internacional de setor industrial, quando compreender diversas federações de vários países e toma a forma de acordos e convenções coletivas supranacionais, negociações supranacionais por empresa, comissões consultivas paritárias.(ESTEVEES, 2012, p. 1)

Diversos obstáculos ainda parecem inviabilizar a negociação coletiva internacional, são eles:

1. Tratamento legal diferente entre os diversos Estados-membros do Mercosul;
2. crença de que os problemas envolvendo política social e relações trabalhistas são problemas a serem resolvidos no âmbito nacional.
3. ausência de qualificação sindical para a realização de negociações internacionais;
4. os trabalhadores não confiam em tais negociações.
5. a política macroeconômica diferenciada nos diversos governos.(ESTEVEES, 2012, p. 1)

No tocante a eficácia a Negociação Coletiva, esta limita-se aos associados das organizações participantes com efeitos *erga omnes*, quando previsto em Lei.

NASCIMENTO (1991), tem na negociação coletiva a evidência do pluralismo jurídico, que diversifica os processos de formação do Direito, com a finalidade de suprir a insuficiência do contrato de trabalho.

MENDONÇA (2010), faz aprimoramento do conceito de negociação coletiva da seguinte maneira:

A negociação é a maneira autônoma de dirimir conflitos, na qual os próprios agentes interessados interagem e se articulam com este objetivo. Pode-se, portanto, tipificá-la, como meio autocompositivo de solução dos conflitos interindividuais e sociais na medida em que nela se observa a participação dos sujeitos envolvidos no conflito, buscando o seu fim. A resolução dos conflitos ou mesmo a dinâmica da negociação coletiva é desenvolvida pela atuação dos atores sociais tratando dos impasses através de cessões recíprocas de interesses, emergindo assim uma das suas principais características, a transacionalidade.

Diferente que ocorreu em país de forma econômica mais avançados, onde a negociação coletiva teve seu surgimento do embate perante trabalhadores e empregadores em detrimento das grandes transformações que decorrem do processo de industrialização (CARVALHO FILHO, 2008), na América Latina, de maneira geral, e no Brasil, de maneira específica, o movimento teve inversão, possuindo origens da incorporação das novidades do mundo trabalhista na legislação.

De acordo com RUSSOMANO (2002, p.148):

[...] os legisladores, percebendo a utilidade social e jurídica do novo instituto, através, sobretudo, da experiência europeia e norte-americana, trataram de adotá-la, nas suas leis e seus códigos, colocando, dessa forma, ao alcance dos trabalhadores, aquele poderoso instrumento de reivindicação. Se em sua grande maioria os sindicatos latino-americanos não usaram, durante muito tempo, esse instrumento, foi porque lhes faltava força para manejá-lo, isto é, a força que emana de um background sindical suficientemente forte para sustentar os líderes que, de pé sobre o terreno, desafiam o poder patronal. Nas nações industrializadas, em síntese, as convenções coletivas nasceram da prática popular e chegaram à lei, através do costume. Vieram dos fatos para os códigos. Por outras palavras, de baixo para cima. Nas nações subdesenvolvidas, inversamente, as convenções foram consagradas pelo legislador. Oferecidas pela lei aos sindicatos. O instituto, assim, veio dos códigos para os fatos. Ou seja: de cima para baixo.

No país, a redação relacionada ao Decreto-Lei nº 5.452/1943, que fez a aprovação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prescrevia em seu artigo 611, o contrato coletivo trabalhista, convênio possuinte de caráter normativo, onde dois ou mais sindicatos representantes de categorias econômicas e profissionais, estipulavam

condições com regência dos relacionados individualistas trabalhistas no contexto da respectiva representação (DI PIETRO, 2001).

Em momento posterior, o Decreto-Lei nº 229/1967, fez alteração da redação do artigo 611 da CLT, eliminando a figura do contrato coletivo, e introduziu no ordenamento trabalhistas as figuras da convenção coletiva e de acordo coletivo trabalhista (GRAU, 2010).

Este mesmo Decreto-Lei nº 229 do ano de 1967, fez introdução de maneira expressa a figura da negociação coletiva no ordenamento jurídica do país, partindo da modificação com promoção na redação dos artigos 616 e 617 da CLT (THOMÉ E SCHWARZ, 2010).

No entanto, é consenso perante os doutrinadores do direito trabalhista que este instrumento com grande poder de autocomposição dos conflitos, não era considerado adequado em seu manejo através dos trabalhadores e empregadores em detrimento das características da regulação do trabalho e da grande influência do poder normativo na justiça trabalhista (THOMÉ E SCHWARZ, 2010).

De acordo com GUNTHER (2008, p. 103):

Detectando-se o problema, que envolve a nova negociação coletiva em uma economia mundializada, onde as empresas assumem papel diferente do que ocuparam antes da década de cinquenta do século passado, quais aspectos devem ter maior relevância no debate a se travar sobre as garantias mínimas devidas em benefício dos trabalhadores?

A resposta a essa pergunta, como é evidente, não pode ser precisa, mas tem passagem obrigatória pelas garantias dos direitos fundamentais e de personalidade assegurados à pessoa humana, em especial a que vive da venda da sua força de trabalho, o assalariado.

Neste sentido, vale destacar também, que o instituto da negociação coletiva, principalmente na área dos relacionamentos privados trabalhista, teve tratamento em nível internacional através das Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), com ratificação em momento posterior pelo Brasil:

i) Convenção nº 98, abordando a questão da aplicação dos princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva em 1949, entrando em vigor no país partindo de 1953, por força do que tem determinação no Decreto nº 33.196 de 1953; e

ii) Convenção nº 154 de 1981, dispondo acerca do fomento da negociação coletiva no setor privado e público, vigorando no país, por força determinante do Decreto nº 1.256 de 1994.

Neste contexto, vale destacar a definição que consta no artigo 2º da Convenção 154 da OIT:

Art. 2º Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A eficaz adoção relacionada à negociação coletiva para solucionar os relacionamentos privados trabalhistas, acabou se dando com a promulgação da Constituição Federal de 1988 (CF 88) e a alteração da perspectiva da atuação do movimento do sindicato.

De acordo com SANTOS (2010, p.61):

Muito embora a legislação contemplasse o instituto da negociação coletiva e disciplinasse a matéria de forma detalhada, sob o título de convenção coletiva, o regime político prevaente não ensejava a liberdade de atuação de que o sindicato necessitava. Dessa forma, na época, inexistiam condições políticas e econômicas que fomentassem a negociação coletiva. Foi somente com o advento da Constituição de 1988 que a estrutura sindical brasileira foi radicalmente alterada: introduziram-se vários aspectos de democracia sindical, com razoável valorização da negociação coletiva, acompanhando um novo estágio de desenvolvimento econômico e industrial do país, mas, ao mesmo tempo, paradoxalmente, foram mantidos certos ranços corporativistas que entravam o pleno desenvolvimento da negociação coletiva, ou seja, o poder normativo da Justiça do Trabalho, a contribuição sindical obrigatória, a unicidade sindical e o regime de categorias.

Vale destacar que a CF 88 foi a primeira a fazer tratamento de maneira clara da negociação da coletividade no § VI de seu artigo 8º. Sendo que, as Constituições de 1934, 1946, 1967, cuidavam dela de maneira indireta no reconhecimento das convenções coletivas trabalhistas.

A importância da negociação coletiva cresce em uma sociedade democrática e pluralista, como meio de atribuir aos seres coletivos o direito de autodeterminarem seus interesses e conveniências sem depender do paternalismo estatal, definindo seus próprios destinos, com maturidade, entendimento e diálogo social.

A negociação coletiva torna-se um dos mais importantes instrumentos para resolução de conflitos que existem na sociedade na contemporaneidade (MARTINS, 2007). Sem nenhuma dúvida, é o que mais tem destaque relacionada aos conflitos de trabalho de natureza coletiva.

Do embate perante as normas juscoletivas e normas jusindividuais, acaba surgindo a atuação do princípio da adequação setorial com negociação, sendo como o princípio do direito coletivo que mais de perto tem atuação e influencia a dinâmica em especificidade do Direito Individual do Trabalho (LEBRE, 1999).

Este princípio acaba tornando possível que normas autônomas juscoletivas tenham prevalência perante o padrão heterônomo, quando segundo MELO (2016):

a) as normas autônomas juscoletivas façam o estabelecimento de padrões de direitos superiores relacionados ao padrão geral advindo da legislação heterônoma aplicável;

b) quando as normas autônomas fazem a flexibilização das parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa e não absoluta.

Relacionado ao primeiro critério, normas autônomas que fazem o estabelecimento de um padrão superior relacionada ao padrão geral da legislação heterônoma com aplicação, o patamar setorial dos direitos do trabalho tem elevação, não afrontando a indisponibilidade dos direitos relacionado ao Direito Individualista do Trabalho.

Já no segundo caso, quando existe uma indisponibilidade relativa, o princípio da indisponibilidade dos direitos é afetado, mas tão apenas nessas parcelas de indisponibilidade relativa, fazendo a preservação das parcelas de indisponibilidade absoluta.

É possível entender que, existindo êxito na negociação coletiva, o resultado será a convenção coletiva trabalhista ou acordo coletivo, cabendo às partes, de comum acordo, a ajuização do dissídio coletivo de acordo com a alteração constitucionalista com introdução através da Emenda Constitucional nº 45/2004.

De acordo com MELO (2016), a negociação coletiva é consistente num processo de diálogo social perante patrões e empregados, na procura de chegar à um consenso e de elaborar normas coletivas para terem aplicação nos relacionamentos individualistas trabalhistas, tendo consideração como a melhor e mais legítima maneira de solução de conflitos socialistas nos relacionamentos trabalhistas.

A negociação coletiva é, para NASCIMENTO (1991), primordialmente, um processo dialético, em que as partes devem debater uma agenda de direitos e obrigações com vistas à celebração de uma convenção ou de um acordo coletivo, que tem caráter híbrido; uma parcela de contrato e uma parcela normativa, segundo a teoria mista, que busca explicar a natureza jurídica desses instrumentos.

Neste contexto, a Constituição Federal em seu artigo 7º, inciso XXVI, aponta que: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Via regra, o papel da negociação coletiva é a procura de algo melhor para os trabalhadores do que existe na lei ou aquilo que ainda não teve regulação através do Estado, pelo que, a negociação em *pejus* é exceção (MENDONÇA, 2010).

Autonomia coletiva das partes é considerada o efeito da negociação concernente no reconhecimento através do Estado, da prevalência da norma coletiva, que é fruto da negociação perante as normas do Estado, devido partindo do princípio de que as normas que resultam da negociação coletiva são mais democráticas e possuem mais condições de atendimento de maneira específica dos reclames de seus destinatários, sendo que são elaboradas por eles mesmos (MELO, 2016).

No entanto, é certo que a negociação coletiva, não obstante sua importância e autonomia privada coletiva referente as partes, acaba encontrando limites nas normas de ordem pública, devido ao fato que essas são inderrogáveis ao talante das partes ou de quem quer seja, diante do conteúdo que tem o intuito de proteção, qual seja, o interesse público.

2.6 Diferença entre os Sistemas

A percepção paulatina através dos obreiros e a implementação das sobreditas lutas, acabaram gerando a descriminalização da coalizão dos trabalhadores nas

principais potências economicista da Europa do Século XIX, especialmente Inglaterra e França, seguida através da positivação da liberdade sindical num primeiro momento, e posterior, através da expressa promoção e ampliação do escopo do direito à negociação coletiva nos planos domésticos e internacionais (BENEVIDES, 2010).

De fato, com a garantia do direito à constituição dos sindicatos para defender os interesses das categorias obreiras, constando de leis como o “Trade Unions Act” da Inglaterra no ano de 1871 e a “Lei Waldeck-Rousseaus” da França no ano de 1884, as entidades em representatividade dos trabalhadores passaram a exercer uma maior pressão perante as empresas em torno da melhoria das condições trabalhistas e de remuneração. Essa situação, possibilitada em grande medida pelo advento do direito à liberdade sindicalista, acabou propiciando a instituição da prática da contratação da coletividade e sua propagação como forma de regulamentação do labor prestado aos empresários, de acordo como pontua GOMES (1995, p.43):

Para impedir, praticamente, a união dos operários em organizações profissionais, foi ela considerada delito. De direito que deverá ser passou a constituir crime. Punia-o a legislação de quase todos os países da Europa. Nos artigos 414 e 415, o Código Penal Francês estabelecia sanções para os que se associassem com o objetivo de defesa de seus interesses profissionais. A Inglaterra decretou, também, leis punitivas da coalisão operaria. E, assim, outras nações.

Esse furor anti-associativo, manifestado na manhã do século XIX, não teve duração longa. A crescente aglomeração dos trabalhadores nos centros industriais foi forçando a realidade legal, e o fenômeno sindical expandiu-se com tal vigor, que se tornou impossível freiar o irresistível impulso associativo. Com o correr dos tempos, o crime de outrora passou a ser o supremo direito dos trabalhadores, reconhecido e proclamado pela legislação de todos os povos cultos.

Entretanto, em que pese a notória propagação da negociação coletiva como maneira de fixação das condições laborais nos países industrializados, somente nas primeiras décadas do século XX, as legislações domésticas e os tratados internacionais acabaram passando a fazer expressa menção a este instituto e fazer sua qualificação como direito das entidades em representatividade dos trabalhadores relacionados às empresas e ao Estado.

A dispensa da coletividade na Itália, tem regulamentação através da Lei nº 223/2001, que faz reconhecimento de três tipos de rescisões coletivas de contrato

trabalhista: por colocação em mobilidade, redução do número de empregados e encerramento da empresa (BENEVIDES, 2010).

De acordo com o art. 4º e 24, §4º da Lei 223/1991, não são consideradas dispensas coletivas, o encerramento contratual de contratos por determinado tempo, o encerramento de obras na construção civil e as entidades sazonais ou saltuárias.

De acordo com a lei, são consideradas coletivas as dispensas de no mínimo cinco dispensas num período de 120 dias em empresas que possuem mais de 15 empregados, desde que situadas no território de uma mesma província.

Para concretização da negociação coletiva na Itália, de maneira inicial, o sindicato dos trabalhadores precisa ser informado do projeto de dispensa, das razões técnicas, organizacional ou de produção para as quais acredita-se não haverem medidas cabíveis para se evitar a dispensa, do número e a função dos empregados, da localização da empresa e do cronograma a ser seguido, em termos da lei (BARROS, 2008).

Na França, a negociação coletiva se caracteriza por ser entabulada em três níveis diferentes. Em um primeiro nível, está a negociação interprofissional, concluída entre centrais sindicais e que não são obrigatoriamente aplicáveis em nível nacional. Seu conteúdo é normalmente genérico e não se volta, primordialmente, aos contratos individuais, mas pretende complementar o Direito do Trabalho, tratando, exemplificativamente, de seguridade social, jornada de trabalho, programas de formação continuada, melhoria de condições de trabalho (LYON-CAEN, 1996).

Em um segundo nível está a negociação por ramo, que regula as condições de trabalho de um determinado ramo de atividade principal e em um terceiro nível está a negociação por empresa, em que se garante um amplo direito de negociação, apreendendo a empresa inteira, um setor, um estabelecimento ou vários de uma mesma empresa (LYON-CAEN, 1996).

Neste nível de negociação é permitido, inclusive, estipular salários mais baixos que os previstos na negociação por ramo.

Na Espanha, a Constituição reconhece a negociação coletiva, estabelecendo distintos tipos de pactos coletivos, entre os quais os convênios coletivos, que se dividem em convênios coletivos estatutários, em convênios coletivos extra-estatutários; os acordos coletivos, de conteúdo mais restrito e que se dividem em

acordos coletivos supra- empresariais, acordos coletivos de âmbito empresarial e que se prestam a pôr fim à greve ou a um conflito coletivo (FRANCO,2007).

Por último, estão os acordos coletivos de empresa, que também se subdividem em: acordos coletivos substitutos de convênios coletivos estatutários, acordos coletivos de empresa de conteúdo salarial, acordos coletivos de empresa de modificação substancial de condições de trabalho, desde que estas tenham sido estabelecidas em convênio coletivo ou em acordos equiparados, acordos coletivos de empresa de alteração substancial de condições contratuais de caráter coletivo e acordo coletivo de empresa de fusão (FRANCO,2007).

Nesse país, as partes legitimadas para negociar são as entidades sindicais e as associações empresariais mais representativas, e estas não podem exercer a autonomia da vontade em desrespeito às regras imperativas (FRANCO,2007).

Tanto na França quanto na Espanha, observa-se um espaço maior para a negociação, que não se desenvolve obrigatoriamente por categoria, prevalecendo a negociação por empresa ou por ramo de atividade, em um sistema de liberdade sindical que permite às partes escolher em que nível vão pactuar as condições de trabalho.

Sob o ponto de vista do fortalecimento da representatividade, José Francisco Siqueira Neto (2001) sustenta que o sistema sindical adotado no Brasil não permite que a entidade sindical obreira constitua-se como um contrapoder ao poder dos empregadores, daí resultando "um sistema de relações de trabalho disfuncional sob a perspectiva democrática e comprometido desde o início em suas finalidades básicas".

SILVA (2006) sustenta a necessidade de se garantir de forma efetiva a liberdade sindical, adotando-se os parâmetros estabelecidos pela Convenção 87, bem como a necessidade de ser eliminada a noção de categoria e da ingerência estatal para definir os contornos das entidades representativas de trabalhadores e empresários.

A adoção do princípio da liberdade sindical permite a formação de sindicatos autênticos (GOMES, 2006), com efetiva representatividade dentro da sua base territorial, independente do comando legal, embora traga impasse no que tange à representação para entabular a negociação e celebrar a convenção coletiva de trabalho.

2.7 O Papel Substitutivo das Normas e Norma Autônoma

A negociação coletiva possui o condão da criação de direito novo para o trabalhador empregado, sem a necessidade de submissão de tal norma autônoma ao crivo, nem todavia célere, nem todavia justo, do Congresso Nacional (AROUCA, 2014).

Para os sindicatos, é uma oportunidade da melhora das condições de trabalho e vida de seus representados, partindo do exercício de função política, socialista e econômica com grande relevância.

As normas coletivas autônomas possuem expressividade partindo de dois diplomas negociais coletivos, que são: Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e Acordo Coletivo de Trabalho (ACT) (BRITO FILHO, 2014).

Os diplomas da coletividade (ACT e CCT) acabam criando normas jurídicas gerais, abstratas e impessoais, dirigidas na normatização das situações *ad futurum*, de acordo como pontua Delgado (2010). Com isso, o disposto em regras coletivas negociadas possui caráter normativo, no mesmo plano da legislação ordinária, de fora integrante do contrato empregatício e obriga a todos os representados.

Como a representação coletiva independe de sindicalização, todos os empregados de uma dada categoria serão abrangidos pelas normas jurídicas veiculadas por Convenção Coletiva de Trabalho, razão pela qual é importante a participação dos trabalhadores nas assembleias de seus sindicatos (ALVES, 2016, p.1).

O Acordo Coletivo de Trabalho também tem previsão na CLT, no § 1º do art. 611. É depreendido que não tem necessidade a presença do sindicato patronal para que existe de forma válida a negociação coletiva, sendo fundamental a participação do sindicato dos trabalhadores (DELGADO, 2010).

As diferenças perante ACT e CCT, de acordo é possível depreender dos textos normativos, não são muitas. A CCT pactua dois sindicatos, o patronal e de trabalhadores, e no ACT existe o sindicato dos trabalhadores e dos empregadores. Neste contexto, não existe a presença do sindicato patronal. Cada empregador ou

grupo de empregadores pode firmar com o sindicato dos trabalhadores ajustes em especificidade para os contratos empregatícios de seus empregados.

A CCT, em virtude da participação do sindicato patronal, é mais ampla, incidindo suas normas pela base econômica (patrões) e profissional (trabalhadores) na respectiva abrangência territorial, independentemente da ciência ou concordância das partes individualmente consideradas. O ACT, obviamente, tem abrangência restrita aos empregados vinculados ao(s) empregador(es) acordante(s), não obrigando empregadores que não são signatários do instrumento resultante da negociação e que dela não participaram. Assim, o ACT será restrito aos empregados daqueles empregadores que efetivamente assinaram o ajuste, enquanto a CCT tem vigência em todos os contratos de emprego, de todos os trabalhadores da categoria, independentemente da anuência e participação de seu empregador (ALVES, 2016, p.1)

A negociação coletiva em sua síntese, possui efeito de elementar a pacificação dos conflitos juscoletivos, o que traz a obrigação de observar os termos em exposição no ACT ou CCT para todos que possuírem envolvimento, podendo quaisquer das partes a exigência da outra, seu integral cumprimento por via negocial ou judicial, ou ainda através da greve (AROUCA, 2014).

Os arts. 7º e 8º da Constituição da República fazem consagração das normas básicas essenciais do direito trabalhista no país na atualidade. Relacionado à importância do ajuste coletivo, é possível destacar o art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI e para o art. 8º, VI.

As normas da CLT do ano de 1943, apenas mantém sua vigência se de acordo com a Constituição da República com promulgação no ano de 1988, sendo consideradas não-recepcionadas se contrariam seus dispositivos. Ao menos é a interpretação que é esperada dos operadores do Direito (BRITO FILHO, 2014).

A negociação coletiva é possuínte de relevantes características próprias, já o instituto de Direito Coletivo do Trabalho, de acordo com caracterização de Delgado (2010):

a) Legitimação: os legitimados para firmação de diplomas relacionados à coletividade, são os sindicatos de trabalhadores, sindicatos patronais e os empregados de maneira isolada considerados, sendo que esses são independentemente de seus órgãos representativos, entes coletivos. As Federações também possuem legitimação, em caso das categorias que não possuem organização

através dos sindicatos, assim como as confederações, nos termos do art. 611, §2º, CLT.

Vale destacar que o art. 617, § 1º não teve recepção através da Constituição da República com promulgação no ano de 1988 por força de seu art 8º, VI.

b) Conteúdo: os instrumentos da coletividade negociais veiculam normas jurídicas e também cláusulas relacionadas aos contratos, isto é, dispositivos normativos e obrigacionais;

As normas jurídicas acabam gerando direitos e obrigação que possuem integração aos contratos individualistas dos representados. Exemplo, reajustes salariais, aumento ou redução da jornada, entre outras.

As cláusulas relacionadas aos contratos acabam criando direitos e obrigações apenas para as partes convenientes ou acordantes, por exemplo, entrega da lista de trabalhadores ao sindicato, possuindo endereços e telefones.

c) Forma: os diplomas da coletividade são considerados formais, solenes, escritos e públicos;

d) Vigência: o início é dado 3 dias após a realização do depósito;

e) Duração: não pode o ACT ou CCT possuir prazo em superioridade a 2 anos. Geralmente, os ajustes são possuintes de prazo de 1 ano.

f) Prorrogação, revisão, denúncia, revogação, extensão: CLT, art. 615;

Por fim, é importante analisar acerca das possibilidades e limites da negociação coletiva do trabalho. Neste ponto, cabe analisar acerca do que pode ser negociada de forma coletiva e quais são os limites com imposição à negociação coletiva.

DELGADO (2010) faz o estabelecimento para esse questionamento, o princípio da adequação setorial negociada, que acaba oferecendo um critério de harmonização perante as regras jurídicas advindas da negociação coletiva e as regras com origem da legislação heterônoma estatal.

A pergunta básica neste contexto é: em que medida as normas autônomas podem contrapor-se às normas imperativas?

Neste contexto, as normas negociadas da coletividade têm prevalência perante as heterônomas na observação de dois critérios segundo DELGADO (2010, p.233):

1) quando as normas autônomas implementam um padrão salarial superior ao padrão geral heterônomo;

2) quando as normas autônomas transacionam parcelas de disponibilidade apenas relativa e não de indisponibilidade.

Vale destacar que, a renúncia dos direitos do trabalho tem não tem aceitação na negociação coletiva.

Não existe uma hierarquia normativa no contexto juscoletivo (AROUCA, 2014), pelo que precisa o intérprete procurar uma harmonia perante as normas jurídicas autônomas e heterônomas, não sendo considerada uma tarefa fácil.

No Direito Individual do Trabalho vigora como critério de harmonização o princípio da norma mais favorável. Não há, regra geral, hierarquia entre normas jurídicas heterônomas (estatais) e autônomas (negociadas). Assim, a hierarquia entre normas jurídicas não é estática e imutável (como no direito comum), mas dinâmica e variável conforme o caso (DELGADO, 2010, p.235).

No entanto, existe alguns limites hermenêuticos que precisam ter observação para aplicar esse especial critério de hierarquia no contexto juscoletivo.

Duas correntes da doutrina e da jurisprudência procuram traçar os critérios da aplicação das normas mais favoráveis no conflito de interpretação perante diplomas heterônomos e autônomos, que são a teoria da acumulação e do conglobamento (BRITO FILHO, 2014).

De acordo com a teoria da acumulação, precisaria existir na análise interpretativa e critério de hierarquia perante normas, um fracionamento dos conteúdos relacionados às normas, fazendo a retirada de cada um dos preceitos e institutos que melhor venham a consultar os interesses obreiros. Existiria, após o fracionamento, um acúmulo de preceitos favoráveis ao obreiro. Seria, com isso, a soma das vantagens normativas com extração da cisão de vários diplomas (BRITO FILHO, 2014).

Já a teoria do conglobamento, possuinte de maior coerência que a anterior, não tem seu fracionamento em preceitos ou institutos jurídicos, autônomos ou heterônomos. Cada conjunto tem seu aprendizado globalmente, com consideração do mesmo universo temático.

O intérprete fará a aplicação do conjunto mais favorável e não a cláusula de maneira isolada, levando em consideração os interesses da categoria e não apenas os do indivíduo.

No plano teórico justralhista não se vigora a norma de direito comumente no contexto de que a regra especial (ACT) tem prevalência perante a regra geral (CCT). Ao contrário, a presunção tem prevalência do disposto em Convenção Coletiva de Trabalho, pela sua maior abrangência, como é inferido na regra do art. 620 da CLT.

Relacionado a regra, é possível perceber que, se as regras do Acordo mostrarem-se mais favoráveis aos trabalhadores, deverão ter prevalecimento (AROUCA, 2014).

A melhor doutrina faz apontamento que, de forma excepcional, inobstante a regra celetista do art. 620 e a consideração anteriormente exposta, poder um Acordo Coletivo de Trabalho menos favorável aos trabalhadores ter prevalecimento perante o texto da Convenção Coletiva de Trabalho, o que é dado em casos onde essa prevê esta possibilidade.

No plano fático, com a obrigatoriedade interventiva do sindicato (obreira) em todos os ajustes, o alcance do ACT, existindo CCT, tem especificidade ao silêncio normativo desse diploma ou, faz admissão do sindicato a especificidade do empregador acordante e faz garantias à ele, maiores vantagens relacionadas ao conjunto patronal (SANTOS, 2016).

Acerca da aplicação e a aderência das regras autônomas aos contratos individualistas, existe três teorias de interpretação segundo DELGADO (2010, p.240):

1) *Aderência irrestrita*: os dispositivos normativos negociados, uma vez que aderem ao contrato individual, não poderiam ser objeto de supressão, nos termos do que estabelece o artigo 468 da CLT. Tal teoria tem o problema conceitual sobre ser a norma autônoma regra jurídica e não cláusula contratual e, portanto, inaplicável o conteúdo do artigo 468 da CLT ou o princípio da condição mais benéfica.

2) *Aderência limitada pelo prazo*: as regras jurídicas valeriam somente no prazo fixado no instrumento negocial, desaparecendo automaticamente do ajuste individual após o marco final. Tal teoria traz o problema do vazio normativo possivelmente existente entre dois diplomas negociados.

3) *Aderência limitada por revogação*: aqui, em se tratando de norma jurídica, somente desapareceria do contrato individual o direito consignado autonomamente se e quando houvesse alteração (expressa ou tácita) da norma negociada coletivamente por outra, fruto de ajuste sindical posterior. A Súmula 277 do TST é, desde 14/09/2012, neste sentido.

Por fim, é dever dos sindicatos dos trabalhadores, o grande papel criador da norma jurídica trabalhista, de preferência, em momentos historicistas favoráveis, acima do patamar civilizatório mínimo.

CAPÍTULO III - DIREITOS FUNDAMENTAIS NA RELAÇÃO DE EMPREGO

Os direitos fundamentais são direitos atribuídos a todos os cidadãos, de todas as sociedades, sem nenhuma forma de distinção.

Estes estão dispostos ao longo de nossa Carta Magna, mas precisamente em seu artigo 5º, e fomentam as condições mínimas em que o ser humano deve dispor e conduzir sua vida de maneira plena.

Os direitos tidos como fundamentais começa a ter origem no Código de Hamurabi, onde pela primeira vez registrou-se os acontecimentos e formas que regulariam a vida em sociedade. “Além desse avanço fundamental, nele encontramos a defesa da vida e o direito à propriedade, além de contemplar a honra, dignidade, a unidade familiar, bem como o respeito das leis por todos os cidadãos, incluindo-se aí os governantes” (SANTIAGO, p. 1).

Em 1948 as Nações Unidas, por meio da resolução 217, aprovaram o conteúdo da Declaração Universal dos Direitos do Homem, que tem como objetivo promover de forma universal regras válidas e justas para toda a população, independentemente se sua raça, cor ou religião. No mesmo ano da referida aprovação, o Brasil também a implementou.

Os direitos fundamentais se dão de quatro formas distintas:

a) direitos pessoais (direito à vida, liberdade e segurança); b) direitos do indivíduo em face da coletividade (direito à nacionalidade, asilo, livre circulação e residência, tanto no interior como no exterior e direito à propriedade); c) liberdades e direitos públicos (liberdade de pensamento, consciência, religião, opinião, expressão, reunião e associação); d) direitos econômicos e sociais (direito ao trabalho, sindicalização, repouso e educação) (SANTIAGO, p. 1).

Conquanto, se tomarmos a concepção dos jusnaturalistas, os direitos fundamentais são anteriores a Constituição, portanto, antes do reconhecimento do Estado, decorrendo, então, da natureza humana.

Por outro lado, o positivismo entende os direitos fundamentais, conquistados de maneira histórica pela humanidade, aqueles básicos expostos na norma posta, na Constituição. Todavia, isto não significa que não exista nenhum direito, na própria Constituição, que esteja implícito:

Art. 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:

§ 2º Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte (BRASIL, 1988).

Desta maneira, pode-se dizer que os direitos fundamentais são os considerados básicos para qualquer ser humano. “São direitos que compõem um núcleo intangível de direitos dos seres humanos submetidos a uma determinada ordem jurídica” (CAVALCANTE FILHO, p. 6).

A honra é um atributo moral que todos os indivíduos possuem, sendo que esta pode ser tida de duas formas distintas, objetiva e subjetiva:

Do ponto de vista objetivo, a honra significa a qualidade que terceiros atribuem a determinada pessoa, tendo em vista a função que esta desempenha na sociedade. A honra subjetiva, por sua vez, é o sentimento de cada um acerca de seus atributos e qualidades. (ABREU, 2011, p. 7)

Desta forma, o empregado deve oferecer um ambiente sadio, onde haja respeito mútuo, fazendo com que o empregado permaneça em perfeitas condições físicas e mentais.

A imagem consiste em como a pessoa é vista pela sociedade. Monica Neves Aguiar da Silva conceitua Imagem como: “não apenas o semblante do indivíduo, mas partes distintas do seu corpo, sua própria voz, enfim, quaisquer sinais pessoais de natureza física pelos quais possa ser reconhecida” (SILVA, p. 17 *apud* ABREU, 2011, p. 9).

Não obstante a autora ainda expõe que:

Ao dizer direito à própria imagem se está apontando para critérios de individualidade, identidade e reconhecimento, como determinantes da realidade jurídica da imagem humana, posto que o direito somente atua se a representação visível de uma pessoa humana pode atribuir-se a um sujeito concreto (SILVA, p. 17 *apud* ABREU, 2011, p. 9).

No tocante a Imagem do trabalhador, esta pode vir a ser exposta em anúncios, banners, etc., sendo que a imagem do trabalhador só pode ser vinculada com autorização deste, conforme elucida o artigo 20 do Código Civil:

Art. 20. Salvo se autorizadas, ou se necessárias à administração da justiça ou à manutenção da ordem pública, a divulgação de escritos, a transmissão da palavra, ou a publicação, a exposição ou a utilização da imagem de uma pessoa poderão ser proibidas, a seu requerimento e sem prejuízo da indenização que couber, se lhe atingirem a honra, a boa fama ou a respeitabilidade, ou se se destinarem a fins comerciais.
Parágrafo único. Em se tratando de morto ou de ausente, são partes legítimas para requerer essa proteção o cônjuge, os ascendentes ou os descendentes (BRASIL, 2002).

É válido lembrar que a referida autorização não deve estar exposta de forma prévia no contrato de trabalho, mas sim, ser enviada posteriormente e para cada ato, de forma individual para o trabalhador.

Tem-se o direito a intimidade como um “conjunto de informação acerca do indivíduo que pode decidir manter sob seu exclusivo controle, ou comunicar, decidindo a quem, quando, onde, e em que condições, sem a isso ser legalmente sujeito” (ABREU, 2011, p. 11).

Mônica Neves Aguiar da Silva ainda conceitua o Direito à Intimidade como “o direito que tem cada indivíduo de excluir do conhecimento público, fatos que denotem preferências e outros dados que a pessoa julgue devam ser subtraídos dessa esfera de informação” (SILVA, p. 31 *apud* ABREU, 2011, p. 11).

Não são raras as vezes em que o empregador interfere na vida pessoal do empregado com a intenção de controlar suas atividades, produtividade e até mesmo controlar suas faltas (LIMA; OPUSKA, 2015).

MONTEIRO (2007, p.35) ainda nos explica que os princípios podem ser analisados de duas formas, uma com base no entendimento da OIT e outra de acordo com o posicionamento do próprio direito sindical brasileiro.

O princípio fundamental do Direito Sindical, para a OIT, então, é o da Liberdade Sindical, segundo o qual podem ser trabalhadores e empregadores unir-se em associação determinando as condições em que elas são administradas, bem como suas formas de atuação. (...) possuindo como subprincípios (...) princípio da liberdade de associação, (...) princípio da liberdade de organização, (...) princípio da liberdade de administração, (...) princípio da não interferência externa, (...) princípio da liberdade de atuação, (...) princípio da liberdade de filiação e desfiliação (...) (MONTEIRO, 2007, p. 35).

Para o Sindicalismo brasileiro não pode ser levado em conta a Convenção n. 87 da OIT na íntegra, tendo em vista o artigo 8º da Constituição Federal, não aproveita a liberdade sindical de forma plena.

A nossa Carta Magna traz em seu artigo 1º, inciso III, como fundamento constitucional o Princípio da Dignidade da pessoa humana é considerado um valor moral e espiritual inerente a todas as pessoas, ou seja, todo ser humano é dotado desse preceito e é ainda considerado como princípio máximo de todo Estado Democrático de Direito, por isso ele está elencado em nossa Constituição Federal no rol dos Direitos Fundamentais.

A Constituição de 1988 fincou marcos para um projeto de longa duração. Ao privilegiar como fundamento da República a dignidade da pessoa humana, foi coerente com uma linha de construção jurídica respaldada na ressignificação da centralidade da pessoa humana. O projeto de Estado e sociedade esboçado na Constituição conjuga interesses opostos e ideologias antagônicas, submetendo-as, todavia, ao critério e princípio fundamental da dignidade da pessoa humana. (SILVA; KNOERR, 2013, p. 441)

Orlando Teixeira da Costa aduz que deve haver a observância dos princípios morais e jurídicos, já que “o trabalhador é uma pessoa humana e deve ser respeitado e protegido enquanto não dispuser de um padrão de vida condizente com essa sua dignidade”. (COSTA, 1991, p. 89).

O fato de o princípio da dignidade da pessoa representar uma conquista do homem torna-se ainda mais preciosa e mais merecedora de proteção do que se tivesse sido outorgada por uma razão divina ou natural. Exatamente por derivar de um momento histórico, de conjuturas jurídicas, políticas, filosóficas, culturais, econômicas

e sociais localizadas e reais, é que o princípio da dignidade da pessoa humana ganha enorme valor para nossa análise. (VAZ; REIS, 2007, p. 190)

Trata-se, portanto, de um princípio extremamente importante não apenas para o Direito do Trabalho como também para todo o ordenamento jurídico brasileiro (LIMA; OPUSKA, 2015). Princípio este que infelizmente, ainda é muito desrespeitado; seja quando nos deparamos com trabalhadores tendo seus direitos totalmente violados, ou ainda quando nos deparamos com as desigualdades sociais existentes.

Aos direitos sócio-fundamentais incumbiria o relevante papel de assegurar o respeito à dignidade da pessoa humana do trabalhador, garantindo o respeito a condições decentes de labor, a relação de emprego, funcionando, ainda, como uma barreira às tentativas de desconstrução do direito do trabalho, que invariavelmente ocorrem pela sua flexibilização.

Caracteriza-se como relação de emprego a o fato jurídico de prestação de serviços subordinada, que seja, pessoal, não eventual e onerosa.

Não obstante, emprego pode ser temporário ou permanente, em qualquer tipo de atividade econômica.

A teoria da eficácia indireta ou mediata é a dominante em nosso ordenamento. Nesta teoria os direitos fundamentais incidem nas relações particulares.

Portanto, o judiciário deve aplicar as normas passíveis de tal teoria de acordo com as normas dos direitos fundamentais.

O direito ao emprego está vinculado não só ao princípio protetor, mas faz valer a correção jurídica da desigualdade econômica que existe entre empregador e trabalhador e, por isso, constitui-se em condição de eficácia do próprio Direito do Trabalho, não se podendo olvidar de sua inter-relação também com o princípio da liberdade, em face dos efeitos limitantes que uma relação de emprego impõe ao tempo e à vida daquele que trabalha para garantir sua subsistência. (URIARTE, Oscar Ermida, 1993, p. 21-28 *apud* GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel, 2009, p. 26)

O artigo 7º da Constituição da República Federativa do Brasil e seus incisos listam uma série de princípios que devem ser observados nas relações de emprego, visando garantir o bem estar do trabalhador.

De acordo com Nipperdey os direitos fundamentais devem ser absolutos “de modo a não carecerem de mediação legislativa para serem aplicados”

(WYZYKOWSKI, 2012), pois para o autor os direitos fundamentais não designam apenas do Estado, mas também de relações particulares.

Daniel Sarmento, ao falar de Nipperdey expõe que “embora alguns direitos fundamentais previstos na Constituição alemã vinculem apenas o Estado, outros, pela sua natureza, podem ser invocados diretamente nas relações privadas, independentemente de qualquer mediação por parte do legislador, revestindo-se de oponibilidade erga omnes.” (SARMENTO, 2008, p. 204-240 *apud* GEMIGNANI, 2009, p. 29)

Reconhece-se, portanto, que a teoria da eficácia imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas tem devida importância, uma vez que protege os particulares de ameaças a direitos fundamentais provindas de outros particulares. Os poderes públicos têm atuação importante neste processo, uma vez que promovem as condições necessárias para o exercício dos direitos fundamentais. (WYZYKOWSKI, 2012 p. 1.)

Um dos casos em que o Supremo Tribunal Federal acordou pela possibilidade de aplicação da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas está exposto no Recurso Extraordinário 201819:

As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. (TJ, Recurso Extraordinário 201819)

Ou seja, para o Supremo Tribunal Federal a autonomia privada não pode, de forma alguma, desrespeitar os direitos fundamentais de terceiros.

No mesmo sentido se manifesta a jurisprudência:

RE 161.243/DF - Relator Min. Carlos Mário Velloso, assim ementado: CONSTITUCIONAL. TRABALHO. PRINCÍPIO DA IGUALDADE. TRABALHADOR BRASILEIRO EMPREGADO DE EMPRESA ESTRANGEIRA. ESTATUTOS DO PESSOAL DESTA. APLICABILIDADE AO TRABALHADOR ESTRANGEIRO E AO TRABALHADOR BRASILEIRO. CF, 1967, ART. 153, § 1º; CF, 1988, ART. 5º, CAPUT. I - Ao recorrente, por não ser francês, não obstante trabalhar para empresa francesa, no Brasil, não foi aplicado o Estatuto do Pessoal da Empresa, que concede vantagens aos

empregados, cuja aplicabilidade seria restrita ao empregado de nacionalidade francesa. Ofensa ao princípio da igualdade: CF, 1967, art. 153, § 1º; CF, 1988, art. 5º, caput. II - A discriminação que se baseia em atributo, qualidade, nota intrínseca ou extrínseca do indivíduo, como o sexo, a raça, a nacionalidade, o credo religioso etc., é inconstitucional.

RE 201.819/RJ - SOCIEDADE CIVIL SEM FINS LUCRATIVOS. UNIÃO BRASILEIRA DE COMPOSITORES. EXCLUSÃO DE SÓCIO SEM GARANTIA DA AMPLA DEFESA E DO CONTRADITÓRIO. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES PRIVADAS. RECURSO DESPROVIDO. I. EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES PRIVADAS

As violações a direitos fundamentais não ocorrem somente no âmbito das relações entre o cidadão e o Estado, mas igualmente nas relações travadas entre pessoas físicas e jurídicas de direito privado. Assim, os direitos fundamentais assegurados pela Constituição vinculam diretamente não apenas os poderes públicos, estando direcionados também à proteção dos particulares em face dos poderes privados. (RE 201819, Relator(a): Min. ELLEN GRACIE, Relator(a) p/ Acórdão: Min. GILMAR MENDES, Segunda Turma, julgado em 11/10/2005, DJ 27-10-2006 PP-00064 EMENT VOL-02253-04 PP-00577 RTJ VOL-00209-02 PP-00821)

Neste sentido, portanto, os julgados expõem que os direitos fundamentais previstos na Constituição devem proteger tanto os funcionários públicos, quanto os da iniciativa privada.

Considerando, todavia, a consolidação da racionalidade econômica, mostra-se cada vez mais evidente que o Estado, baseado no modelo proposto, não atinge a finalidade proposta, de preservação e efetivação dos direitos fundamentais.

3.1 Princípios Inerentes ao Direito Sindical e à Negociação Coletiva

Todo ramo do direito é baseado em princípios, institutos estes que além de serem fundamentais para as ciências ou ramo de que tratam, também dão a base de todo o ordenamento jurídico brasileiro, possuindo especial importância.

Princípio é uma previsão normativa de caráter geral não obrigatoriamente prevê obrigações de caráter específico. Ele inspira o intérprete para extrair da própria norma o melhor sentido possível para cada momento da história da sociedade; carrega, pois, força valorativa.

ALEXY (2012, p. 117) entende que os princípios são “mandamentos de otimização em face das possibilidades jurídicas e fáticas”.

Os princípios para REALE (1993, p. 299) são “verdades fundantes de um sistema de conhecimento, como tais admitidas, por serem evidentes ou por terem sido comprovadas, mas também por motivos de ordem prática de caráter operacional, isto é, como pressupostos exigidos pelas necessidades da pesquisa e da práxis”.

É de suma importância que os princípios sejam abordados já que promovem a proteção do trabalhador e de seus direitos.

3.1.1 Princípio da razoabilidade

Geralmente quando se pensa em razoabilidade, pensa-se em equilíbrio, ou ligamos a uma ideia de bom senso.

Na área jurídica há diversos doutrinadores que tratam do princípio em tela, como MARTINS (2011, p.62), que nos ensina dizendo que “o princípio da razoabilidade esclarece que o ser humano deve proceder conforme a razão, de acordo como procederia qualquer homem médio comum”.

O princípio da razoabilidade foi erigido a princípio constitucional com o advento da Emenda Constitucional nº 45/04, que o inseriu no inciso LXXVIII, do art. 5º, onde a todos, no âmbito judicial e administrativo são assegurados a razoável duração do processo e os meios que garantam a celeridade de sua tramitação.

Segundo SANTOS (2015, p. 113), compromete a eficácia do processo negocial a formulação de pleitos que não tenham 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.

Ou seja, para se chegar a um acordo, é necessário que a pauta de reivindicações do sindicato dos trabalhadores seja razoável. Pois a negociação coletiva é um processo caracterizado pelo poder e racionalidade. Por meio do exercício do poder econômico e da discussão racional, as partes são capazes de diminuir suas diferenças e chegar a um acordo sobre o elenco de matérias ou reivindicações.

3.1.2 Princípio da proteção

Trata-se de princípio extremamente importante no direito do trabalho que cuida da proteção que deve ser despendida aos trabalhadores que possuem uma condição econômica inferior aos empregadores (LIMA; OPUSKA, 2015).

No entendimento de MARTINS (2011, p.63) o princípio da proteção pode ser encarado de 3(três) maneiras diferentes: como *in dúbio pro operário*; aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, aplicação da condição mais benéfica ao trabalhador, vejamos:

O in dúbio pro operário não se aplica integralmente ao processo do trabalho, pois havendo dúvida, à primeira vista, não se poderia decidir a favor do trabalhador, mas verificar quem tem ônus da prova no caso concreto, de acordo com as especificações dos artigos 333, do CPC e 818 da CLT.

(...)A aplicação da Norma mais favorável pode ser dividida de três maneiras: a) a elaboração da norma mais favorável, em que as novas leis devem dispor de maneira mais benéfica ao trabalhador (...); b) a hierarquia das normas jurídicas, deve-se observar a que for mais favorável ao trabalhador (...); c) a interpretação da norma mais favorável: da mesma forma havendo várias formas a observar, deve-se aplicar a regra mais benéfica ao trabalhador (...)

A condição mais benéfica ao trabalhador deve ser entendida como o fato de que vantagens já conquistadas, que são mais benéficas ao trabalhador não podem ser modificadas para pior. (MARTINS. 2011, p. 63)

Portanto, verificamos que o princípio da proteção pode ser entendido como aquele que tem como principal objetivo a proteção da parte que é considerada como a mais fraca, ou vulnerável que é o trabalhador.

3.1.3 Princípio da boa-fé

O princípio da boa-fé tem o intuito de adequar as normas existentes aos anseios da sociedade, à realidade fática enfrentada, com todas as dificuldades para se ordenar a vida em grupo.

Segundo KNOERR (2006, p. 77), a boa-fé é responsável por traduzir o interesse social na segurança das relações jurídicas, devendo sempre haver lealdade e confiança recíprocas entre as partes, a fim de proporcionar uma colaboração na execução do contrato celebrado.

Este princípio aplica-se a todos os contratos, de forma geral. A rigor, trata-se de um princípio ético, para que haja uma convivência pacífica e frutífera entre as

partes no curso da negociação, dentro do espírito de justiça. Assim, podemos dizer que boa-fé constitui agir com lealdade, retidão, honestidade.

Para TEIXEIRA FILHO (1999, p. 1176), a existência de boa-fé resulta até de presunção *juris tantum*. A boa-fé na negociação coletiva deve estar presente não só na fase de confecção do assenso, pela concentração de esforços para a conclusão com êxito da negociação, mas também na fiel execução do que for pactuado.

Esse princípio está contido na Convenção nº 154 da OIT, que assinala que a negociação coletiva somente funcionará eficazmente se for dirigida com absoluta boa-fé das partes.

Na verdade, o dever de negociar de boa-fé é uma obrigação mútua entre os sindicatos e os empregadores. A exigência de negociar de boa-fé significa que as partes são obrigadas a se reunir e a discutir os termos do acordo, embora eles não sejam obrigados a chegar a esse acordo.

3.1.4 Princípio da autonomia coletiva

Esse princípio pode também ser chamado de princípio da criatividade jurídica. As condições de trabalho são normatizadas pelas próprias partes interessadas.

LIMA FILHO (2008, p.44) relembra que autonomia coletiva é a capacidade que certos grupos sociais organizados têm de emitirem normas, através de um processo próprio de expressão do confronto entre interesses coletivos correspondentes.

A Constituição de 1988 valoriza a negociações coletivas e a autonomia coletiva quando reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho no seu artigo 7º, inciso XXVI.

Revela esse princípio um espírito democrático, que privilegia o diálogo e acredita em um resultado de paz.

3.1.5 Princípio da obrigatoriedade da atuação sindical

O texto constitucional prevê a obrigatoriedade da participação do sindicato na negociação coletiva, no seu artigo 8º, incisos III e IV. Esse dispositivo está dentro do

Capítulo II (que trata dos direitos sociais), que pertence ao Título II (Dos Direitos e Garantias Fundamentais). Por esse motivo, é considerado uma cláusula pétrea (que não pode ser abolida) de acordo com o artigo 60, § 4º, VI da Constituição de 1988.

DELGADO (2001, p.91) nomeia esse princípio como da interveniência sindical na normatização coletiva que propõe que a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do setor coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro, o sindicato.

Esse princípio terá que ser obedecido obrigatoriamente pelo sindicato profissional, já a participação do sindicato patronal não é obrigatória porque a empresa é considerada um ente coletivo que pode firmar, por si só, acordos coletivos com o sindicato laboral, de acordo com o artigo 611, § 1º da Consolidação das Leis do Trabalho.

3.1.6 Princípio do efeito *erga omnes* das convenções coletivas de trabalho

Antes da edição do Decreto-lei nº 229, de 28/02/1967, os efeitos dos contratos coletivos se davam entre os associados dos sindicatos e somente se estendiam a todos os membros da categoria por ato do Ministro do Trabalho. Esse comando legal deu nova redação aos artigos 611 a 625 da Consolidação das Leis do trabalho e conferiu a convenção e ao acordo coletivo de trabalho efeito *erga omnes*.

O Brasil adota o modelo legal de eficácia geral quanto aos efeitos dos convênios coletivos, pois a convenção coletiva de trabalho não se aplica exclusivamente aos associados do sindicato, ela se estende a todos os membros da respectiva categoria de acordo com o artigo 611 da CLT.

3.1.7 Princípio da sobrevivência dos direitos concedidos por Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho após a extinção dos mesmos

Desde que a Súmula nº 277 do Tribunal Superior do trabalho foi alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14/09/2012, pela Resolução nº 185, entende-se que as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva, ainda que o prazo de validade destes

instrumentos tenha expirado. Desta forma, foi instituída a chamada ultratividade das normas coletivas.

Esse novo entendimento parece transformar o princípio da equivalência entre as partes uma realidade, além de impedir que conquistas laborais históricas sejam esvaziadas pela expiração do prazo de vigência dos contratos coletivos.

3.1.8 Princípio da interveniência sindical na negociação coletiva

Trata-se de princípio que dispõe sobre a participação do sindicato para a realização de acordos entre empregadores e trabalhadores, ocorrendo assim uma melhor negociação entre as partes, para que por fim cheguem a um denominador comum (LIMA; OPUSKA, 2015).

Segundo DELGADO (2009, p.1305) nos ensina que tal princípio “(...) propõe a validade do processo negocial coletivo submeta-se à necessária intervenção do ser coletivo institucionalizado obreiro – no caso brasileiro o sindicato”.

Portanto a negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores é importantíssima, pois trata-se de uma forma democrática, mas que se fosse realizada informalmente teria caráter de cláusula contratual, e não poderia ser considerada uma norma jurídica coletiva negociada (LIMA; OPUSKA, 2015, p. 1).

3.1.9 Princípio da liberdade associativa e da autonomia sindical

A liberdade Associativa é dos princípios norteadores para criação de entidades sindicais no Brasil. A Constituição Federal brasileira prevê, em seu artigo 8º sobre a liberdade de associação e constituição dos sindicatos, vejamos o que estabelece o referido artigo:

Art. 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. (BRASIL, 1988)

Já Nascimento analisa cinco aspectos: “a Liberdade Sindical como liberdade de associação, liberdade de organização, liberdade de administração, liberdade de exercício das funções e liberdade de filiação sindical” (NASCIMENTO, 2008, p.40).

Liberdade sindical, consiste na “autolimitação do poder público em razão da qual procura abster-se de toda intervenção que limite a ação legal dos sindicatos na obtenção de seus propósitos sociais, evitando o entorpecimento dos exercícios de tais objetivos”. (LEITE, 1988, p. 171).

Arion Sayão Romita destaca que a questão da liberdade sindical tem sido debatida desde a criação da OIT, em 1919, o que reforça a tese de sua fundamental importância (SOUZA, 2010), na medida em que o desenvolvimento efetivo dos interesses dos trabalhadores só se mostraria possível, de modo satisfatório, em um “meio pluralista e democrático, quer do ponto de vista social, quer do econômico, pressupondo organização política compatível”. (ROMITA, 1991, p. 215)

Mariana de Aguiar Ferreira Campos, nos termos da Convenção n, 87 da OIT relata que:

A Convenção n. 87 consagra a liberdade sindical e a proteção ao direito de sindicalização, entendidos como o direito de todos os trabalhadores e empregadores de constituírem e administrarem organizações que considerem convenientes e dê a elas de afiliarem, sem prévia autorização e ingerência de autoridades estatais. Logo, a liberdade sindical se sustenta na liberdade de criação de sindicatos sem prévia definição de categorias profissionais ou econômicas a serem reunidas; no direito ao pluralismo (que inclusive pode levar à natural unidade); na liberdade de sindicalização e na liberdade de estruturação interna dessas organizações. (CAMPOS, 2005, p. 54)

A liberdade sindical é contemplada pela Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os princípios e direitos fundamentais do Trabalho e seu seguimento e tem como pressuposto a livre opção de auto-organização dos empregados e empregadores por meio de sindicatos.

Laimer expõe que “somente com liberdade em sua expressão prevista na OIT poderão os sindicatos contribuir com um verdadeiro desenvolvimento social”. (LAIMER, 2003, p. 620)

A Liberdade Sindical é, propriamente, a não interferência na organização dos trabalhadores, quer seja na estruturação da entidade, nos meios de sustentação, nas decisões tomadas no âmbito da administração do sindicato, dentre outras, como vê

Coutinho que, “A liberdade sindical é pressuposta pela presença de a) livre estruturação interna; b) livre atuação externa; c) livre criação; d) auto sustentação; e o direito à auto extinção” (COUTINHO, 2006, p. 256).

O princípio da autonomia Sindical consiste no direito que têm as associações profissionais ou econômicas de se organizarem e serem mantidas, conforme seu próprio regulamento, sem a ingerência estatal, conforme já mencionado a Liberdade Sindical está prevista no artigo 8º da Constituição Federal. GOMES (2005,p. 543) diz que: “a Liberdade Sindical deve ser encarada sob várias perspectivas”, vejamos:

Destarte, a classificação encara as liberdades em face do grupo, do indivíduo e de ambos perante o Estado, na seguinte ordem, em relação ao indivíduo: a) liberdade de aderir a um sindicato; b) liberdade de não se filiar a um sindicato; c) liberdade de se demitir de um sindicato. Em relação ao grupo profissional:a) liberdade de fundar um sindicato; b) liberdade de determinar o quadro sindical na ordem profissional e territorial; c) liberdade para estabelecer relações entre sindicatos para formar agrupações mais amplas; d) liberdade para fixar regras internas, formais e de fundo para regular a vida sindical; e) liberdade nas relações entre o sindicalizado e o grupo profissional; f) liberdade nas relações entre o sindicato de empregados e o de empregadores; g) liberdade no exercício do direito sindical em relação à profissão; h) liberdade no exercício do direito sindical em relação empresa (GOMES; GOTTSCHALK, 2005, p. 544).

A doutrina é rica quando o assunto é liberdade e autonomia sindical, constituindo ainda fonte de controvérsias, Orlando Gomes vê várias espécies de liberdade, dentre elas a liberdade de fundar sindicatos:

O princípio da liberdade sindical encontra uma das suas mais importantes aplicações na minimização das formalidades que acompanham a constituição de um sindicato. Não basta afirmar, portanto, que a constituição de um sindicato é livre. Torna-se necessário permitir aos empregados e empregadores fundar livremente seus agrupamentos respectivos, sem lhes criar formalidades que significariam, de fato, a negação da liberdade (GOMES; GOTTSCHALK, 2005, p. 548).

Bem como, é de suma importância lembrar que o Estado não pode e não deve interferir nas entidades sindicais, se o fizer acabará por violar o princípio constitucional da não intervenção estatal e da Liberdade Sindical.

3.2 Autonomia Coletiva Privada

Autonomia é a autodeterminação político-administrativa de que podem gozar, relativamente, grupos (partidos, sindicatos, corporações, cooperativas, entre outros), em relação ao país ou comunidade política dos quais fazem parte (DICIONÁRIO).

Sua origem é posterior ao reconhecimento da autonomia privada individual, nascida dos preceitos da Revolução Francesa e desta decorrente.

Com o Iluminismo, que acabou oferecendo uma base de filosofia para que existisse a Revolução Francesa, teve o rompimento com sistema Feudal, fundamentalmente agrário, que possui maneiras em especificidade de explorar o trabalho, onde o senhor feudal era detentor e exercia todo o poder perante seus domínios (MARTINS, 2010).

Neste contexto, MARTINS (2010, p.877) pontua que:

Surge a autonomia privada individual, que é a possibilidade de os particulares estabelecerem as próprias regras de seus negócios jurídicos, como ocorre, por exemplo, no contrato – que a partir da época da Revolução Francesa, passou a ser o principal instrumento de regulação das relações jurídicas entre os particulares. O contrato de trabalho era a corporificação da autonomia privada individual.

No direito trabalhista, a autonomia privada individualista tem sua representação através do contrato trabalhista, regente dos relacionamentos de trabalho perante empregado empregador.

De acordo com MARTINS (2010), a autonomia é denotada da ideia de dar leis a si mesmo, podendo ser pública ou privada. Autonomia pública é considerada o poder de derivação do Estado como ente soberano.

O Estado acaba possibilitando que os Entes Federados façam a edição das normas do próprio ordenamento, que constituirão o próprio ordenamento estatal.

A autonomia privada é considerada o poder que os próprios particulares acabam detendo para a criação de suas normas jurídicas e regular seus interesses, podendo até mesmo, ser diversa das que possuem previsão através do Estado, e em determinados casos, podem até realizar complementações nas normas editadas pelo Ente Soberano (AGUIAR, 2011).

Segundo MARTINS (2010), a autonomia privada é a possibilidade, oferecida e assegurada através dos particulares, de regulação de seus relacionamentos mútuos dentro de determinados limites através de negócios jurídicos, especialmente através de contratos.

A autonomia privada tem sua classificação em autonomia privada individual e autonomia privada coletiva, que de acordo com MARTINS (2010, p.880):

A Autonomia privada individual se refere a possibilidade de serem estabelecidas normas jurídicas para as próprias partes interessadas, como, por exemplo, ocorre no contrato. As pessoas que serão beneficiárias do contrato são as próprias partes. Na autonomia privada individual os contratos podem ser regidos pelo Direito Civil e Empresarial, por exemplo. No campo do Direito do Trabalho a autonomia privada individual é representada pelo contrato de trabalho, sendo este aplicado ao empregado e ao empregador.

Relacionado ao contrato trabalhista, a CLT em seu art. 444, faz previsão que os relacionamentos contratuais podem ser de forma livre estipulados através das partes, desde que não venha a realizar afrontamento à legislação de proteção trabalhista, normas coletivas, decisões de autoridades competentes, dentre outros (SCUDELER NETO, 2007), isto é, há limites à autonomia privada individualista na contratação, sendo que os ajustes perante empregado e empregador acabam ficando sujeitos a observância dos limites com imposição através da norma coletiva, que advém da autonomia privada coletiva.

Em consequência disso, a autonomia privada coletiva torna-se a possibilidade de criação de normas jurídicas de trabalho através de atores sociais, sindicatos, que terão aplicação aos relacionamentos trabalhistas dentro da base de território.

Na medida em que o liberalismo proporcionou a tomada de consciência coletiva pela omissão do Estado na regulamentação das relações de trabalho (VIANNA, 2001). Portanto, a Revolução Industrial proporcionou a resistência coletiva, ao reunir contingentes cada vez maiores de pessoas que trabalhavam jornadas inteiras, seguindo as mesmas regras e vivendo idênticas rotinas e que os sindicatos obtiveram o reconhecimento como legítimos representantes dos trabalhadores, é que conquistaram o direito de auto-regrarem a vontade.

Essa autonomia privada, segundo SANTOS (2004) é de natureza coletiva, reconhecida aos sindicatos, é típica. Encontra-se delineada por lei, sem que esta, contudo, reduza-a à mera concreção ou individuação daquela

Não deve-se confundir a autonomia privada coletiva com a soberania (ALEXANDRINO, 2007). A primeira, considera-se a possibilidade das próprias partes fazerem a criação de normas que terão aplicação nos relacionamentos perante os particulares, já a segunda tem inerência ao Estado que decorre de seu poder de império.

De acordo com MARTINS (2010), considera-se soberania como o poder que uma nação possui de ter organização juridicamente e de fazer valer, dentro de seu território, a universalidade de suas decisões, nos limites dos fins éticos de convivência.

Segundo CASSAR (2011, p.983):

O direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, tendo também os agentes sociais competência para elaboração de normas jurídicas coletivas, de observância obrigatória – como as leis – preenchendo as lacunas existentes na legislação vigente e melhorando a condição social dos trabalhadores.

Com isso, os sindicatos representativos das classes profissional e patronal fazem negociações com objetivo da criação, alteração ou suprimirem direitos do trabalho, vinculando as partes representadas à observância do instrumento da coletividade que resulta da negociação coletiva.

DELGADO (2012) faz tratamento da autonomia privada coletiva como o Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva. Pois este princípio, acaba traduzindo a ideia de que os processos da negociação coletiva e seus instrumentos possuem um real poder de criação da norma jurídica em consonância com as normas com criação através do Estado.

Ainda de acordo com DELGADO (2012), este princípio consagra a justificativa da existência do Direito Coletivo do Trabalho, a possibilidade dos próprios atores coletivos realizarem a criação de normas jurídicas.

3.3 A Hierarquia das Normas

A Teoria Pura do Direito do ano de 1934, é considerada uma das obras com maior importância de Hans Kelsen. O neopositivista vienense, teve seu nascimento em Praga na Áustria em 1881. É fundador da Escola de Viena, onde acabou lecionando por um período de 10 anos. Grande inovador dos pensamentos positivistas de seu tempo, acabou morrendo no estado da Califórnia em 1973.

Na criação de sua obra, KELSEN (1987) fez inovações em todas as explicações dadas ao direito, pois o desenvolvimento relacionado à sua tese, acabou tentando fazer deste uma ciência, onde todo seu pensamento tem ocorrência em torno do desejo de possuir uma 'teoria pura do direito', sendo essa ciência jurídica pura e independente de outras áreas de conhecimento, como é o caso da política, ética, juízos de valores, dentre outras.

Com isso, tenta explicar o direito partindo de uma doutrina, sendo somente essa pura, lógica e precisa, possuindo métodos fixos através dos quais se chegaria num resultado irrefutável.

Segundo SGARBI (2009, p.144):

A ciência jurídica deveria ser afastada da política, bem como de outras áreas de conhecimentos, pois se não auxiliam na explicação, devem ser mantidos fora do campo explicativo, haja vista que a referida ciência deverá desempenhar o papel de identificar e descrever as normas que integram determinado ordenamento jurídico. Em síntese, a pureza se dá em relação à doutrina, ciência jurídica, e não ao direito objeto desta última, pois a política é inerente ao próprio direito.

KELSEN (1987) faz análise nos modelos das ciências da natureza, os relacionamentos de causa e efeitos, onde princípio é o da causalidade, onde os cientistas fazem a formulação de leis gerais para transmitir o conhecimento, assegurando a hipótese da previsibilidade de ocorrência dos eventos. Nesse contexto, Kelsen infere ao seu rebento a estrutura do dever-ser, partindo do princípio da imputabilidade, onde um fato acaba se tornando condições de outros em conexão com o anterior através de uma vontade atributiva do vínculo.

Com isso, acabam surgindo as normas primárias, sanções que são tidas como verdadeiras normas e as normas secundárias, também chamadas de reflexo da primária, sendo normas que fazem evidência às condutas.

No entanto, as normas secundárias, são aquelas que dependem de ter sua identificação apenas partindo de normas sancionadoras, ou primárias. Já por outro lado, a existência de um mínimo de liberdade, onde nem todavia a conduta humana terá incorporação numa sanção.

De acordo com SILVA (2006, p.141):

Ao estabelecer a estrutura do dever na norma jurídica, Kelsen se preocupa em diferenciar aquele do dever da moral e da religião, já que todos prescrevem normas de condutas. Assim, a discrepância entre essas normas surge na perspectiva que 1) o direito motiva de forma indireta o comportamento humano por meio da ameaça de sanção, 2) o direito forma-se pelos comandos sancionados, possuindo caráter coercitivo exercido apenas pela força física do Estado, e, 3) o direito pertence ao mundo da cultura, ou seja, advém da vontade humana.

Outro ponto de grande importância é a validade das normas, que segundo SGARBI (2009), falar que uma norma é válida, seria a mesma coisa que falar que existe no conjunto normativo, e que por ter existência, precisa ter obediência e aplicação de maneira jurídica. Isto é, as normas válidas são obrigatórias.

Kelsen também faz o estabelecimento de uma hierarquização relacionadas às normas, fazendo a atribuição da existência dessas na dicotomia: Norma superior-fundante X Norma inferior-fundada. A primeira, todavia faz direcionamento a essa última.

A norma superior-fundante é aquela que faz regulação e instituição da criação dos métodos usados na norma inferior-fundada. No entanto, Kelsen depara-se uma resistência: se existe, todavia uma superior-fundante, ou seja, a Constituição emanando direções às normas inferiores, como te ocorrência a existência de uma norma superior que faz orientação de sua própria constituição (norma superior-fundante)? Neste contexto acaba surgindo a norma “hipotética” fundamental, que faz tem seu estabelecimento como uma pressuposição, uma hipótese com a capacidade de dar identidade e identificação das normas de ordem jurídica.

Em princípio, acaba desempenhando o papel de desvincular o direito de deduções dos pensamentos da metafísica, entretanto, Kelsen é obrigado a usar a transcendentalidade para justificação de sua teoria.

Com isso, a norma “hipotética” fundamental, faz tratamento de um pensamento, uma pressuposição com situações num plano superior e não acessível, ficando além

do ordenamento jurídico, mas é ela que faz a conferência da validade de todo o ordenamento jurídico.

SGARBI (2009, p.156) pontua que:

Para Kelsen, o direito só existe dentro de um ordenamento jurídico imposto pelo Estado, desta forma, a justiça se estabelece na aplicação de tais normas. Neste caso, para ele, é irrelevante a avaliar a norma jurídica como justa ou não, devido acreditar que o conceito de justiça é relativo, desta forma a injustiça é concebida somente se as normas contidas no ordenamento não estiverem de acordo com a norma superior-fundante, isto é, aquela direciona e fundamenta as outras normas tidas como inferior-fundante. Outro caso de injustiça da norma que o autor vienense admite, ocorre quando a norma utilizada na aplicação é oriunda de um órgão que não possui competência para legislar determinada matéria.

Neste contexto, Kelsen acaba pecando ao não realizar o estabelecimento do conceito de justiça, pois nem todavia a justiça terá disposição na norma. Além de que, diversas vezes, os próprios órgãos competentes acabam legislando leis arbitrárias em benefício de apenas uma íntima parcela da sociedade. Em outros termos, a justiça tem ocorrência apenas quando existe subsunção da norma ao caso concreto, por limitar de forma demasiada a função do julgador, que estará fazendo o direcionamento da norma exercendo somente um papel mecânico, e não fazendo observação dos princípios gerais do direito.

No objetivo da fundamentação de sua teoria, Kelsen tira a ideia de que o judiciário tem sua ação de maneira mecânica somente fazendo a aplicação do direito, inferindo-se a ideia de afastar a justiça na aplicação da norma. Neste contexto, a aplicação e criação do direito não são movimentos considerados separados, onde apenas o legislador acaba produzindo leis e o judiciário faz sua aplicação. Com isso, entende-se que quando o judiciário faz o uso da constituição, está fazendo a aplicação de maneira individual a norma em sua sentença, assim como, fazendo a criação de outras normas.

No entanto, percebe-se que a argumento de Kelsen é falha, pois como pode ter existência a criação de uma nova norma partindo da aplicação ao caso concreto, se a lei já tem sua criação e ao julgar não é analisado nada além da própria lei pré-disposta.

SGARBI (2009, p.158) pontua que:

O direito possui a particularidade de regular sua própria criação, logo uma norma só é válida porque foi criada e determina por uma outra norma superior àquela. Essa relação de criação é denominada por Kelsen de supra-infra-ordenação. A norma que regula a produção é a norma superior e a norma produzida é a norma inferior. Essa foi a conclusão já apresentada por Kelsen no livro Teoria Geral do Estado de 1925 e na 1ª versão da Teoria Pura do Direito, de 1934. Diferentemente do que trouxe em Problemas Fundamentais de Direito Público, 1911 onde o autor identificava a ordem jurídica como um sistema de normas situadas todas num mesmo plano horizontal, umas ao lado das outras.

A forma de criação, função e aplicação das normas inferiores, têm determinação através das normas hierarquicamente superiores. Diversas vezes, ainda tem determinação do conteúdo a ter disposição na norma inferior. Entretanto, Kelsen (1987) pontua que ao menos a norma superior precisa estipular qual órgão criador da norma inferior.

Segundo KELSEN (1987, p.211):

A ordem jurídica não é um sistema de normas jurídicas ordenadas no mesmo plano, situadas umas ao lado das outras, mas é uma construção escalonada de diferentes camadas ou níveis de normas jurídicas. A sua unidade é produto da conexão de dependência que resulta do fato de a validade de uma norma, que foi produzida de acordo com outra norma, se apoiar sobre essa outra norma, cuja produção, por sua vez, é determinada por outra; e assim por diante, até abicar finalmente na norma fundamental - pressuposta. A norma fundamental - hipotética, nestes termos - é, portanto, o fundamento de validade último que constitui a unidade desta interconexão criadora

Neste contexto, a figura abaixo exemplifica o pensamento acima apontado:

Figura 1: Pirâmide de Kelsen



Fonte: Adaptado de Kelsen (1987)

Como é possível ver na imagem acima, a norma hipotética fundamental é a mais superior perante o ordenamento jurídico, sendo a fundamentação suprema de validade da ordem jurídica inteira (KELSEN, 1987).

A norma que possui apresentação como fundamentação de outra norma é em relação à esta uma norma superior, com isso a norma hipotética fundamental torna-se o pressuposto de validade de todo o ordenamento jurídico que tem representação através da pirâmide. Assim, a norma jurídica positiva é válida devido ao fato da norma que a fundamenta é pressuposta como válida. Com isso, chega-se à conclusão que se a norma fundamentadora acabar perdendo sua validade, a ordem jurídica que por ela fundamentava-se por consequência torna-se inválida.

A norma hipotética tem denominação por estar num plano em superioridade hipotético além da pirâmide, por causa de não tratar-se de uma norma posta, pois essa não tem regulação por nenhuma outra, e sua validade é independente da norma superior. Com isso, essa norma é considerada o ponto de partida do processo de criação do direito positivado. Possuindo fundação fundamental a validade objetiva de uma ordem jurídica posta, sendo com isso uma norma pressuposta. Desta forma, a norma posta possui sua validade com base numa norma não pertencente ao direito positivo, estando aquela em funcionamento como critérios e limites com imposição ao positivismo jurídico.

Saindo um pouco do plano transcendental e adentrando a área do direito positivado, encontra-se no topo da pirâmide a figura constitucional. SILVA (2006, p.198) faz sua definição como:

A Constituição se coloca no vértice do sistema jurídico do país, a que confere validade, e que todos os poderes estatais são legítimos na medida em que elas o reconheça e na proporção por ela distribuídos. É, enfim, a lei suprema do Estado, pois é nela que se encontram a própria estruturação deste e a organização de seus órgãos; é nela que se acham as normas fundamentais de Estado, e só nisso se notará sua superioridade em relação às normas jurídicas.

KELSEN (1987) ainda distingue Constituição material de Constituição formal, sendo que a primeira é um conjunto de regras que regem a criação das normas jurídicas gerais, em especificidade os estatutos. Se trata do documento solene que contém as normas escritas que fazem composição da Constituição formal.

A Constituição em contexto materialista tem como intuito dar proteção aos órgãos e procedimentos da legislação que acabam projetando esse documento solene, e ainda dificultar a alteração de suas regras (SGARBI, 2009).

Já a Constituição em contexto formalista, acaba trazendo preceitos que dificultam a modificação ou revogação das normas da Constituição (NADER, 2008).

Desta maneira, a norma jurídica que contrariar as disposições constitucionais não terá consideração como válida.

Em prosseguimento com a pirâmide hierárquica, as normas gerais estão de forma íntima colocadas após a Constituição. Essas normas tiveram sua criação através da legislação, ou ainda partindo dos costumes.

Segundo KELSEN (1987, p. 215):

As normas gerais oriundas do processo legislativo, são normas postas - estatuídas. Trata-se de um processo que estabelece normas de acordo com os interesses sociais tendo como fonte os fatos e valores que a sociedade oferece. Desta forma, o ato legislativo é tido como um fato produtor de Direito.

A Constituição além do ato de legislar prevê o costume fato consuetudinário, como criador de direito, sendo que o costume é um conjunto de normas de conduta socialista, com criação de forma espontânea através do povo, partindo da utilização

reiterada, uniforme e que acaba gerando a certeza de obrigatoriedade (SGARBI, 2009).

Nesse contexto, a pessoa que pertence à comunidade acaba entendendo o costume com o sentido de um dever ser, isto é, sentido de que precisa-se conduzir segundo o costume. Com isso, as pessoas acabam praticando os atos costumeiros convictos de que esses precisa ter sua prática.

Desta forma, entende-se que a própria pessoa acaba criando em seu inconsciente uma espécie de ordem, onde acaba acreditando que a maneira como age é obrigatória. Assim, o costume faz a produção de tal direito como legislação.

Para que o Direito Consuetudinário tenha aplicação precisam os órgãos de aplicação possuir competência para isso. E ainda, as normas consuetudinárias apenas se tornarão normas jurídicas quando estas tiverem reconhecimento através dos tribunais. Para que isso tenha ocorrência, o tribunal precisa saber se a norma costumeira contém os requisitos para validação do costume (NADER, 2008).

KELSEN (1987) faz uma diferenciação perante lei e decreto. Considera-se como subdivisões do escalão produtivo de normas gerais.

Via regra, as leis têm sua produção através de um parlamento, entretanto a Constituição permite que em determinados casos excepcionais o governo ou determinado órgão administrativo façam edição das normas gerais (SGARBI, 2009).

Essas normas que não são advindas do parlamento, possuem sua denominação de decretos, que ainda podem ser regulamentares ou decretos-leis (SGARBI, 2009).

Junto com as leis, os costumes e decretos, as jurisprudências fazem a composição do patamar das normas gerais dessa pirâmide. Com isso, NADER (2008) pontua que, jurisprudência é um conjunto de decisões uniformes, prolatadas através dos órgãos do Poder Judiciário, perante uma determinada questão jurídica.

Ainda, na base da pirâmide, tem-se as normas individualizadoras. Encontra-se nesse contexto, a figura dos negócios jurídicos e das decisões judiciais.

Relacionado com as decisões judiciais, KELSEN (1987, p. 220) pontua que:

Estas não possuem apenas caráter declaratório, pois a sua função vai muito além de se descobrir e declarar direitos. Possui a decisão judicial, então, um caráter constitutivo, pois o tribunal deverá primeiramente verificar a constitucionalidade da norma a ser aplicada, e somente depois de se ter feito toda análise necessária é que a norma tornar-se-á passível de aplicação ao

caso concreto. Somente neste momento, então, pode se dizer que a lei é vigente.

Ainda de acordo com KELSEN (1987, p. 220-221):

Somente a falta de compreensão da função normativa da decisão judicial, o preconceito de que o Direito apenas consta de normas gerais, a ignorância da norma jurídica individual, obscureceu o fato de que a decisão judicial é apenas a continuação do processo de criação jurídica e conduziu ao erro de ver nela apenas a função declarativa.

A decisão judicial, acabará constituindo uma norma geral quando a decisão faz a criação do denominado precedente judicial. Nesse contexto, a decisão terá vínculo a outros casos idênticos, por causa do fato da norma individualista que ela representar ser generalizada. Com isso, os tribunais também acabarão exercendo a função de criadores de Direito (SGARBI, 2009).

O negócio jurídico, também tem consideração como um fato produtor de Direito. Sua maneira mais comumente é a figura do contrato.

A ordem jurídica confere aos sujeitos do negócio o poder de regular suas vontades, desde que observados os limites estabelecidos pelas normas gerais. A ordem jurídica poderá, ainda, prescrever a forma pelo qual o contrato deverá ser celebrado (KELSEN, 1987, p. 225).

Partindo desse contrato, é criado às normas perante os contraentes, estipulando a esses direitos e obrigações. Via regra, os contratos acabam criando normas apenas aos sujeitos contratantes.

Diante disso, entende-se que Kelsen (1987) está em convicção ao apresentar e declarar que, existe dentro do ordenamento jurídico uma certa hierarquia de normas. Esse sistema de hierárquica tem sua existência, e precisa existir para evitar que o ordenamento entre em colapso, ou ainda, acabe entrando em contradição. Entende-se entretanto, relacionado com a finalidade das normas, essas terão situação em um mesmo contexto, pois todas as normas são dispostas com o mesmo intuito, da regulação das condutas socialistas, estipulando direitos e deveres aos membros da

sociedade. Nesse caso, pode-se falar que não existe hierarquia perante elas. De outro lado, essa escala tem existência, e é perfeitamente aceita.

Por fim, KELSEN (1987) ainda pontua que, com o ordenamento disposto de maneira escalonada, existe a possibilidade de existir conflitos perante as normas superiores e inferiores. Quando esses conflitos acabam envolvendo decisões judiciais, Kelsen pontua que essa apenas poderá ter anulação através do próprio tribunal que a proferiu, ou ainda, através do tribunal superior. Ainda, quando a lei for contrária a Constituição, essa lei é considerada inconstitucional. Entretanto, enquanto não tiver revogação, precisa ser considerada como válida, e enquanto válida, não pode ser inconstitucional.

CAPÍTULO IV - FUNÇÃO SOCIAL DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OIT

A natureza jurídica da negociação coletiva é um tema que tem bastante complexidade, à luz da visão dos doutrinadores e da jurisprudência. Como a negociação coletiva tem envolvimento com todos os setores da sociedade, privado ou público, é representante de um assunto de ordem pública, possuindo um grande valor no ordenamento jurídico do país, e também no contexto internacional, por ser o país signatário de diversos Tratados e Convenções, que fazem a delimitação do tema negociação coletiva e possuínte de força de Emenda Constitucional por força e inteligência da CF 88 (CARDOSO JUNIOR, 2002).

Nesse sentido, diversos estudos jurídicos tiveram realização, o que culmina na definição que a negociação coletiva é possuínte de caráter normativo, sendo que tem vínculo com as partes em envolvimento no cumprimento das normas que forem estabelecidas em mesa de negociação, de acordo pontua LEARTH (2002, p.62):

(...) O acordo coletivo é o pacto de caráter normativo, celebrado por sindicato da categoria profissional, com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, estipulando as bases de trabalho que serão doravante aplicadas (...).

Como é possível perceber, a negociação coletiva guarda um relacionamento com a palavra normatização. Tem semelhança com o conceito de acordo, isto é, ao compromisso das partes interessadas no cumprimento dos atos negociais determinados através da negociação coletiva extrajudicial, arbitragem ou através da autoridade judiciária.

Na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), a negociação coletiva é considerada instituto constitucional, fazendo a revelação do aspecto de direito socialista, assim como fazendo a revelação do aspecto de benefício social. O que fará a definição de sua face é a maneira de negociação e de seu cumprimento através das partes com envolvimento na mesa de negociação.

Partindo das peculiaridades que defluem em mesa de negociação, é verificado que a negociação coletiva se torna um direito constitucional possuínte de dupla natureza jurídica: a de direito social, que possui previsão legal em lei, fazendo a autorização e ratificação das negociações com ocorrência de forma extrajudicial, e a

segunda é a modalidade de benefício social, devendo a autoridade judiciária competente, realizar a aplicação das Leis, Tratados e Convenções assinados (MARTINS FILHO, 2006).

Diversos doutrinadores tem uma atenção ao conceito da negociação coletiva somente como um direito socialista, que prima por sua inclusão na legislação nacional, com intuito de cumprir as metas de socialização almejadas através dos países desenvolvidos ou em pleno desenvolvimento. No entanto, é fundamental ressaltar a compreensão de que a negociação coletiva tem sua configuração também em benefício social, sendo este aspecto o que possui mais utilidade para a sociedade do país.

Neste contexto, a negociação coletiva de trabalho não pode mais ser encarada como um mero instrumento jurídico de resolução de conflitos que visa somente a medida econômica. Ela deve ser analisada também, como um mecanismo propulsor que alcança os objetivos, redescobre e altera paradigmas, rumo ao cumprimento de sua função social.

Nesta esteira, STÜMMER (2011) entende que, considerado o princípio da justiça distributiva, ou seja, dar a cada um o que é seu, o sistema de relações coletivas busca, a partir da negociação coletiva de trabalho, exatamente esse fim. O objetivo é de composição e equilíbrio entre as classes.

Para SMITH (1996, p. 430), entretanto, o mercado rege as relações sem interferência do Estado, afastando a importância da negociação coletiva. MARX (2010, p. 88), por sua vez, entendia ser impossível que o trabalhador e o empregador pudessem acordar de maneira pacífica condições de trabalho, sendo inviável por esse motivo a possibilidade de uma negociação.

Independentemente, porém, de qual é o entendimento ou a teoria acatada, a influência e a existência da negociação coletiva são assuntos que não podem ser afastados dos meandros da vida econômica e social.

O conhecimento relacionado com a natureza jurídica da negociação coletiva é de grande importância, isso devido ao fato de representar um benefício social, propiciando às classes de trabalhadores e a toda a sociedade, uma eficaz participação na mesa de negociação, para que possam ter o estabelecimento normas e procedimentos a serem cumpridos através das partes interessadas, diante das leis

vigentes no país, com intuito de atingir a celeridade e a primazia, bem-estar social e a satisfação do interesse público.

4.1 Negociação Coletiva como Benefício Socialista

A negociação coletiva é considerada um instituto constitucionalista e uma medida que tem sua transformação num importante benefício socialista, sendo que sua criação teve o intuito de evitar prejuízos à sociedade e aos setores possuintes de envolvimento, isto é, permite que tenha a ocorrência em uma mesa de negociação, de maneira célere, a resolução de conflitos.

Vale destacar que, precisa ter consideração, para efeito de alcançar o sucesso da negociação coletiva, as consciências de que as normas legais precisam ser de maneira ampla reconhecidas através dos negociadores do conflito, na procura de preservar os interesses comuns e de ordem pública, favorecendo bastante alcançar soluções em pacificidade e menos onerosidade para as partes que possuem envolvimento.

Para MARTINS FILHO (2006, p.2), a negociação coletiva é representante no ordenamento jurídico do país, uma condição onde as pessoas participantes, especialmente os empregados tenha a possibilidade da discussão dos benefícios desejado:

[...] quando se discute a necessidade de reformas na legislação trabalhista e sindical, esquece-se que um consenso em torno dos pontos essenciais de mudança é praticamente impossível, pois se as condições forem boas para o patrão, não o serão para os empregados, e se forem boas para o grupo sindical, que ora de benefícios estatais, reconhecimento e contribuição sindical, combaterá a mudança quanto puder.

Respondendo ao problema proposto, o contexto de que a negociação coletiva pode ter consideração como um benefício socialista é bastante promissor, tendo definição através do legislador para ter aplicação ao caso concreto, no intuito da conciliação das partes, de maneira célere e menos onerosa. Com isso, o caráter de benefício social, representante da negociação coletiva, acabou sendo aos poucos

regulamentado através do legislador derivado, permitindo sua aplicação de maneira antecipada até a resolução definitiva dos conflitos.

Além do mais, vale destacar que, todos os seguimentos da sociedade acabam percebendo que o conflito, em casos de envolvimento da administração pública, os servidores públicos e a prestação de serviços fundamentais à população, não traz vantagens para o crescimento e desenvolvimento do país, o que pode acarretar diversos prejuízos de ordem econômica e socialista.

Neste contexto, a negociação coletiva acaba se tornando um benefício social para a sociedade, por ser considerada um direito socialista imposto através do legislador, com inclusão do próprio Estado, possuinte de grande interesse público, para que possa evitar a extensão do conflito, que acaba sofrendo conotações negativas de pressão e embate, o que caracteriza-se como um conflito terminal, onde as partes deturpam da capacidade do negociador de pensar com clareza perante o conflito e compreendê-lo, com envolvimento de ações com base no acaso, da parte de um ou de ambos os lados. Desta forma, é gerado um acordo ganha-perde.

O propósito essencial da negociação coletiva é o impulso e orientação do desenvolvimento dos relacionamentos trabalhistas, e o trato dos conflitos, usando como referência, o interesse comunista de conceder, com excelência, qualidade, respeitando à cidadania e em benefício da dignidade da pessoa humana, princípios constitucionais basilares, com expressividade na Carta Magna de 1988.

A função social desempenhada pela negociação coletiva apresenta segundo Pasço Cosmópolis (1977) as seguintes características: a) é um meio de conciliação dos conflitos sociais, pela harmonização e equilíbrio entre os dois principais fatores da proteção; b) iguala as partes e, por isso, é uma forma de inter-relação entre elas e de participação dos trabalhadores na administração. A negociação coletiva requer boa-fé das partes, exigindo que se comuniquem e negociem, que suas propostas sejam compatíveis com as contrapropostas e que ambas desenvolvam todo o esforço razoável para chegar a um acordo; c) é uma fonte dinâmica do direito trabalhista; d) evita ou modera a competição desleal entre as empresas, impondo-lhes os mesmos custos sociais.

4.2 A Organização Internacional Do Trabalho e a sua Declaração de 1998

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 durante a Conferência de Versalhes.

Foi em 1948 que os integrantes da Organização Internacional do Trabalho adotaram a convenção n° 87 que reconhece em seu preâmbulo que: “a afirmação do princípio da liberdade sindical reside entre os meios aptos a melhorar a condição dos trabalhadores e assegurar a paz”. (BASSO; POLIDO, 2012, p. 125).

A referida Convenção expõe o princípio geral da liberdade sindical, bem como o direito a sindicalização para que os trabalhadores formem organizações em suas categorias que defendam seus interesses.

No mesmo sentido se estabelece o artigo 2° da Convenção n° 87:

Trabalhadores e empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão o direito de constituir, sem prévia autorização, organizações de sua própria escolha e, sob a única condição de observar seus estatutos, a elas se filiarem.

A forma de negociação entre os estados conduziu à adoção da Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1994 e considerou como princípio essencial para que haja bom funcionamento e harmonia com as condições de trabalho o direito a liberdade de associação.

Arion Sayão Romita aduz que os princípios contidos na constituição da OIT “buscam a proteção de certos valores fundamentais de liberdade e igualdade, além do bem-estar material e da dignidade do trabalhador”.(ROMITA, 1991, p. 213-214)

Ainda, os autores Basso e Polido elucidam que:

Evidentemente, a liberdade de associação não constitui um novo direito fundamental da pessoa humana no campo das relações do trabalho. Enquanto a noção da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, gestada na França revolucionária, assumia um caráter eminentemente individualista, dentro de uma perspectiva privada (1ª geração de direitos humanos), a evolução dessa categoria como garantia institucional nas constituições modernas e como direito fundamental da pessoa humana em tratados e convenções adotados após a 2ª Guerra Mundial foi acompanhada da socialização ou coletivização de interesses laborais (2ª geração). No limite, o direito de sindicalização é uma espécie híbrida, pois consagra tanto uma vertente individual (a pretensão de um trabalhador se associar ou se reunir para a constituição ou criação de sindicatos ou entidades dessa natureza) como coletiva (a pretensão de grupos quanto à formação dos sindicatos e entes representativos de uma categoria). A Declaração de Copenhague, de 1998, estabelece, assim, princípios e direitos relativos à

liberdade de associação atribuídos aos trabalhadores, compreendendo o direito de organizar, o direito de negociar coletivamente e o direito de fazer greve. (BASSO; POLIDO, 2012, p. 129)

Tal Convenção aplica-se a todos os trabalhadores, pois conforme o artigo 2º já citado anteriormente, os trabalhadores e empregadores possuem o direito de constituir organizações de suas escolhas. Sendo que a única ressalva a esta regra diz respeito as categorias de forças armadas e entidades de polícia, as quais as sindicalizações são estabelecidas pelas leis internas dos membros.

Portanto, ao observar a Convenção nº 87 pode-se dizer que o direito a associação sindical se divide em quatro categorias:

- i) Direito à livre elaboração de estatutos e regulamentos administrativos;
- ii) Direito à livre eleição dos representantes da organização/entidade;
- iii) Direito ao livre gerenciamento da organização/entidade
- iv) Direito à livre formulação ou concepção dos programas de ação. (BASSO; POLIDO, 2012, p. 157)

Ao término da Guerra Fria, em 1998, foi adotada a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Trata-se de um documento onde os estados membros e comunidade internacional se comprometem a respeitar, promover a aplicar os princípios fundamentais, são eles:

Liberdade de associação e de organização sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
 Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
 Abolição efetiva do trabalho infantil, e
 Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.
 (PRINCÍPIOS... 20??, p. 1)

Todavia, pode-se dizer que existem várias classificações sobre os Princípios do Direito do Trabalho, sendo que RODRIGUEZ (2000, p. 37) elucida os seguintes: Princípio Protetor, Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho, Princípio da Primazia da Realidade e Princípio da Boa-Fé.

O Princípio Protetor refere-se ao objetivo de contrapor uma desigualdade jurídica de uma desigualdade econômica, buscando então nivelar as desigualdades existentes no meio do trabalho.

Pode-se dizer ainda que a Proteção desdobra-se em três regras, são elas:

- a. a regra da aplicação da norma mais favorável;
- b. a regra da condição mais benéfica;
- c. o critério *in dubio pro operário* (BERTOLIN, p. 1)

BERTOLIN complementa a explicação do referido princípio dizendo que:

Segundo a regra da aplicação da norma mais favorável, havendo duas ou mais normas vigentes, aplicáveis ao mesmo contrato de trabalho, utilizar-se-á a que for mais favorável ao trabalhador. Esta regra justifica até mesmo a inversão da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas, possibilitando que a lei trabalhista seja vislumbrada como um rol mínimo de direitos, a ser ampliado por outras fontes de Direito do Trabalho. (BERTOLIN, p. 1)

Na mesma linha de pensamento, pode-se dizer que a regra da condição mais benéfica é expressa na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 5º caput e inciso XXXVI:

Art. 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:
XXXVI – a lei não prejudicará o direito adquirido, o ato jurídico perfeito e a coisa julgada.

Já o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas não permite que o trabalhador se prive voluntariamente, ou seja, privado de vantagens a ele conferidas por lei.

De fato, se tal Princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, dada a sua situação econômica e social menos privilegiada, presente na grande maioria dos casos. Seria muito fácil para o empregador eximir-se de cumprir suas obrigações legais, pois, para tanto,

bastar-lhe-ia obter um documento por meio do qual o trabalhador renunciasse a determinados direitos, para não precisar satisfazê-los – e que empregado não faria tal declaração em nome da obtenção ou manutenção de um emprego? (BERTOLIN, p. 1)

Atualmente grande parte da doutrina entende que as leis trabalhistas possuem garantias mínimas aos trabalhadores e estas não podem ser modificadas *in pejus* dos trabalhadores, nem mesmo como o seu consentimento expresso.

O Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho é a natureza do salário, já que o trabalhador é subordinado e economicamente depende do empregador para seu sustento.

Pode-se dizer que o referido princípio está no meio do empregado e do empregador há tempos, desde a edição da Lei nº 5.107/66, que criou a “opção” entre o FGTS e a estabilidade decenal.

Já o Princípio da Primazia da Realidade significa que, deve-se dar prioridade a verdade que ocorre na realidade fática, caso haja conflito entre esta e os documentos.

Foi do artigo 9º da CLT que a Primazia da Realidade surgiu:

Art. 9º: Serão nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na presente Consolidação.

O Princípio da Boa Fé consiste em fazer com que os conflitos porvindouros das relações de trabalho sejam resolvidos da melhor forma possível pelos administradores, juízes e partes.

Ainda elencando os princípios em suas variações de acordo com determinados autores, Alfredo Ruprecht (1995) diz que o Princípio da Dignidade Humana é laboral, “observa que o princípio da colaboração se revela, principalmente, pelas negociações coletivas realizadas entre os sindicatos de trabalhadores e de empregadores, orientados para o progresso social” (BERTOLIN, p. 1).

Levando em consideração o Princípio da Dignidade Humana pode-se dizer que qualquer alteração trabalhista deve considerar, em prioridade, o trabalhador, sua dignidade e necessidade de subsistência, especialmente se esta se der em prol do capital.

Outro importante princípio é o da Isonomia, que exige que todo o trabalhador que execute função equivalente ou de mesma remuneração possua as mesmas vantagens, conforme exposto na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 7º caput e incisos XXX, XXXI, XXXII:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil;

XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante à salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência;

XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos.

Assume fundamental importância a Declaração da OIT em relação aos princípios e direitos fundamentais no trabalho, pois, em linhas gerais, reafirma os valores da justiça social, a necessidade de promoção de políticas sociais para a realização da equidade, progresso social e erradicação da pobreza, desenvolvimento econômico e social, realização de políticas destinadas à geração de empregos, garantia dos princípios e direitos fundamentais no trabalho e, por fim, a aplicação destes em âmbito universal.

Declara também que todos os Membros, mesmo que não tenham ratificado as convenções em questão, têm o dever, que resulta simplesmente de pertencerem à Organização, de respeitar, promover e realizar, de boa-fé e de acordo com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto das seguintes convenções, a saber:

- a) A liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) A eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) A abolição efetiva do trabalho infantil;
- d) A eliminação da discriminação em matéria de emprego e de profissão.

4.2.1 A liberdade sindical

A princípio, é importante expor os aspectos conceituais da liberdade sindical, que constitui, *latu sensu*, um direito fundamental do trabalhador. O direito de

empregados e empregadores constituírem livremente as agremiações que desejarem, no número por eles idealizado, sem interferência Estatal e de uns sobre os outros, bem como o direito de filiar-se ou retirar-se de sindicatos, na defesa de seus interesses, é, em linhas gerais, o direito de liberdade sindical. (MARTINS, 2007, p. 78).

A liberdade sindical à luz do direito constitucional brasileiro é analisada com base no art. 8º da Constituição Federal de 1988, o qual dispõe que é livre a associação profissional ou sindical. É nítida a consagração dos princípios da liberdade e da autonomia sindical no texto constitucional, pois o Estado não pode se opor à instituição de sindicatos, nem interferir na forma de estruturação e organização dos mesmos, porém o dispositivo mencionado veda, ainda, a criação de mais de uma organização sindical, de empregados ou empregadores, na mesma base territorial, correspondente à área de um município, evidenciando o princípio da unicidade sindical. Em decorrência de tal princípio, pode-se concluir que a liberdade não é plena, absoluta, já que, em uma mesma base territorial, não se pode ter mais de uma unidade sindical. Assim, diz-se que a liberdade sindical é relativa.

Alguns doutrinadores entendem que, nesse ponto, a Constituição Federal é contraditória, ao estabelecer a liberdade sindical e simultaneamente manter o princípio da unicidade sindical.

Assim sendo, face à atual Constituição, a Convenção nº 87, que consagra a liberdade sindical plena, torna-se incompatível, razão pela qual o Brasil não a ratificou, pois não há a possibilidade de existência de mais de um sindicato representativo da mesma categoria no âmbito da área correspondente à de um município, conforme explicado anteriormente. Consoante a Declaração de 1998, porém, o Brasil, como Membro da Organização, tem o dever de respeitar, promover e realizar o princípio fundamental da liberdade de associação em sindicato.

4.2.2 A não discriminação no emprego e na profissão

O princípio da isonomia tem como escopo a ideia de que todas as pessoas possuem direito de tratamento idêntico pela lei. Assim, o art. 5º, caput, da Lei Maior consagra que todos são iguais perante a lei, entretanto admite-se a existência de diferenças entre os destinatários da norma, sob a observância da igualdade material,

sendo possível se tratar de maneira igual os que se encontrem em situações juridicamente iguais, e se tratar de forma desigual aqueles que se encontrem em situações desiguais. O que se vedam, em verdade, são discriminações arbitrárias e sem razão plausível.

Na lição do professor SILVA (2006, p. 45), no que tange à igualdade formal e material, “a Constituição procura aproximar os dois tipos de isonomia, na medida em que não se limitara ao simples enunciado da igualdade perante a lei”. Nessa esteira, a visão material da igualdade vem a complementar a sua visão formal, conferindo aos cidadãos, além da igualdade em direitos e obrigações, a garantia de que o Estado resguardará tratamento isonômico, vedando desigualdades injustificáveis.

Tecidas essas breves considerações sobre o princípio da igualdade, convém discutir sua aplicação no campo das relações de trabalho, discussão essa de suma importância, pois o direito a não discriminação constitui um direito fundamental do trabalhador, sendo vedado qualquer tipo de discriminação que tenha por objetivo reduzir ou limitar as oportunidades de acesso e manutenção do emprego.

A Convenção nº 111, que versa sobre discriminação no emprego e na profissão, considera discriminação toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito anular ou reduzir a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão. Excluem-se, por óbvio, as distinções motivadas em qualificações profissionais exigidas por lei para um determinado emprego ou profissão, bem como aquelas justificáveis.

Na concepção de NASCIMENTO (2001, p. 214), existem dois elementos essenciais no conceito de discriminação: um elemento subjetivo, que é a intenção de discriminar, e outro elemento objetivo, que consiste na preferência efetiva por alguém, em detrimento de outro sem justificativa, revelando preconceito na escolha em razão de sexo, raça, cor, língua, religião, opinião, compleição física ou outros fatores importantes.

Então, para distinguir as situações discriminatórias das não discriminatórias, o autor acima citado enfatiza que é importante verificar a finalidade do ato praticado pelo empregador, pois, na discriminação, o que se tem por fim é a preferência destinada a excluir a oportunidade de trabalho de alguém em razão de um dos fatores distintivos elencados pela lei.

A Constituição de 1988 e a legislação infraconstitucional trabalhista preveem, portanto, medidas proibitivas de práticas discriminatórias no âmbito do direito do trabalho, a exemplo da proteção contra discriminação de mulher, estrangeiro, deficiente físico e idoso.

4.2.3 A eliminação do trabalho forçado: liberdade de trabalho

A expressão trabalho forçado ou compulsório, segundo a Convenção nº 29 da OIT, compreenderá todo trabalho ou serviço exigido de um indivíduo sob a ameaça de alguma punição e para o qual referido indivíduo não se apresentou voluntariamente.

O direito brasileiro é veementemente contra o trabalho forçado, e isso é plenamente evidenciado pela análise de dispositivos constitucionais e legais. A Constituição estatui como fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade humana (art. 1º, III) e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (art. 1º, IV), estabelece, entre os direitos e deveres individuais e coletivos, a garantia de que ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante (art.5º, III), garantindo, ainda, liberdade para o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei (art. 5º, XIII). Ademais, nas relações internacionais, o Brasil observará o princípio da prevalência dos direitos humanos (art. 4º, II).

O Código Penal, ao tutelar a liberdade do trabalhador, tipifica como crime no artigo 197, “constranger alguém mediante violência ou grave ameaça: I – exercer ou não exercer arte, ofício, profissão, ou indústria, ou a trabalhar ou não trabalhar durante certo período ou em determinados dias”, prevendo pena de detenção de 1 (um) mês a 1 (um) ano e multa. E, em seu artigo 149, “reduzir alguém a condição análoga à de escravo”, cominando pena de reclusão de 2 (dois) a 8 (oito) anos.

Mesmo com a vigência de normas visando a eliminar o trabalho forçado, mais de um século após a abolição da escravatura, ainda se têm notícias e denúncias acerca da existência de situações de exploração e escravidão no Brasil, o que é preocupante, vez que constitui uma violação à dignidade humana. Dessa forma, cabe ao Estado adotar meios eficazes, para combater e erradicar toda forma de atentado à liberdade de trabalho.

4.2.4 A erradicação do trabalho infantil

A OIT estabelece, na Declaração de 1998, como direito fundamental do trabalhador a abolição efetiva do trabalho infantil em suas várias formas de exploração econômica e adota duas convenções de base com tal propósito.

A Convenção nº 138 fixa como idade mínima para admissão a emprego ou profissão a correspondente à conclusão do ensino obrigatório e fundamental, compreendendo-se que, até essa idade, o trabalho pode prejudicar a formação educacional da criança. Por meio dessa norma, conseguiram-se potencializar vários movimentos no Brasil, em defesa dos direitos da criança e do adolescente. Algumas ações desenvolvidas, em conformidade com a OIT, demonstraram que é possível não somente implementar políticas de retirada e proteção de crianças e adolescentes em relação ao trabalho precoce, como também desempenhar ações preventivas junto às famílias, escolas, comunidades e às próprias crianças. A legislação brasileira, como se sabe, fixa a idade mínima em 16 anos para admissão em emprego ou trabalho, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos.

Há ainda a Convenção nº 182, também de suma importância, já que versa sobre as piores formas de trabalho infantil, quais sejam: as formas de trabalho escravo ou práticas análogas, como a venda e tráfico de crianças; o trabalho forçado ou obrigatório; a servidão por dívidas; a utilização, o recrutamento ou a oferta de crianças para prostituição, atuação pornográfica ou produção de material pornográficos; utilização em atividades ilícitas e tráfico de drogas; bem como qualquer outro trabalho que, por sua natureza ou condições, ameace a saúde, segurança ou a moral de crianças.

É imperioso destacar que a exploração sexual de crianças e adolescentes para fins comerciais é uma das formas mais desumanas e intoleráveis de trabalho infantil, causando-lhes sérios danos físico-psicológicos.

Visando à proteção de crianças em nível internacional, a OIT criou o Programa Internacional para a Eliminação do Trabalho Infantil – IPEC, responsável pela regulamentação do trabalho infantil e aplicação de disposições legais de proteção à criança.

No Brasil, programas importantes de erradicação ao trabalho infantil têm logrado êxito na redução do número de crianças exploradas, entretanto o grande desafio é erradicar a exploração de crianças e adolescentes no trabalho informal, perigoso, ilícito e oculto.

Pelo estudo específico da Declaração de 1998 da OIT, pode-se concluir, sucintamente, que é um documento de extrema relevância para o Direito, porém os quatro princípios e direitos por ela previstos são restritos, insuficientes para a garantia da dignidade, intrínseca à noção de trabalho decente.

Face aos interesses econômicos decorrentes da globalização, tornam-se cada vez mais difíceis a negociação, a inserção e a imposição de direitos humanos fundamentais que comprometam a relação capital-trabalho, onerando as empresas com aumento de custos sociais.

4.3 Como a OIT Trabalha as questões da Negociação Coletiva

A Constituição de 1988 e a Consolidação das Leis Trabalhistas reconhecem a negociação coletiva. Entretanto, segundo GUNTHER (2011), esta só ganhou relevância mundial, porque se tornou um dos principais objetivos da OIT. A Organização Internacional do Trabalho foi criada pela Conferência da Paz, logo após a primeira Guerra Mundial em 1919, em meio a reflexões sobre a Revolução Industrial e seus efeitos nos trabalhadores e a concorrência desleal entre os países, decorrente da não observância, por alguns, de normas mínimas de proteção ao trabalho.

GUNTHER (2011) ressalta que, atualmente, a OIT é considerada primordial na tentativa de equilibrar as relações entre o capital e o trabalho.

Neste sentido, GERNIGNON (2002) diz que uma das suas principais missões consiste em fomentar a negociação coletiva no mundo.

Um dos temas que acaba merecendo um grande destaque no contexto do Direito Coletivo do Trabalho do país em comparação aos ditames jurídicos internacionais é a adequação do ordenamento do país à convenção nº 87 da OIT, que tem a responsabilidade por dispor a respeito da liberdade sindical.

Mesmo o país tenha participação na Sessão da Conferência Geral dos Membros da OIT no ano de 1948, e tendo seu posicionamento favorável à aprovação

da Convenção nº 87, o Poder Executivo do país não a ratificou durante a tramitação do Projeto do Decreto Legislativo 58/84 (BOITO JUNIOR, 1991).

BASSO E POLIDO (2012, p.34) pontuam alguns motivos que pode valer de justificativa para essa negativa em dar andamento à ratificação, que são:

1. Incompatibilidade entre a proposta de liberdade sindical feita pela Convenção nº 87 da OIT e os regimes constitucionais previstos nas Cartas de 1946 e 1967
2. Incompatibilidade entre a Convenção nº 87 e a cobrança da Contribuição Sindical Compulsória confirmada pela Carta de 1967
3. A possibilidade de que a ratificação gerasse mudanças radicais e inoportunas ao nosso ordenamento legal naquele momento histórico.

Com isso, a Convenção 87 da OIT procura a asseguarção da eficácia dos postulados de liberdade de associação sindical e do direito à sindicalização, sendo que em uma breve análise, tem em seu significado a viabilização da tentativa da garantia aos trabalhadores uma possibilidade da constituição ou na formação de suas próprias agremiações sindicais em concordância com seu interesses e juízos de conveniência e oportunidade.

Em consequência disso, deve-se dar outro tratamento a esses diplomas, que precisa ter consideração como instrumentos hábeis na implementação da promoção dos direitos daqueles, que de maneira histórica, todavia foram o lado mais frágil do relacionamento do trabalho (BARROS, 2010).

Neste contexto BASSO E POLIDO (2012, p.35) pontuam que:

A adoção da Convenção nº 87 representou, portanto, a etapa desejada e programada no contexto de esclarecimento e positivação de princípios e normas convencionadas na esfera multilateral, buscando assegurar a proteção a direitos decorrentes da liberdade de associação na esfera laboral, com efeitos internos e internacionais. A esse instrumento, somou-se a importante Convenção nº 98 relativa ao Direito de Organização e Negociação Coletiva de 1949, que também passa a integrar o catálogo ou repertório das chamadas ' convenções fundamentais ' da OIT. Como mencionado, são atos internacionais caracterizados pela vocação de aplicação universal, destinados à observância de todos os Estados-Membros da Organização.

A necessidade de revisar a sistemática legal, tem seu surgimento no momento onde a opção do país pela não ratificação da Convenção nº 87 da OIT, coloca em risco sua participação como membro organizacional.

Partindo do momento onde país proclama-se uma República de democracia, negar efeito a uma convenção internacional que pontua acerca do Direitos dos Trabalhadores de fruírem da liberdade do sindicato, surge como uma decisão, tornando os reais objetivos em defesa pelo Brasil obscuros.

De novo, é fundamental os pensamentos de BASSO E POLIDO (2012, p.35-36):

É importante ter presente, desde já, que a liberdade sindical como exercício da liberdade de associação integra o rol dos direitos individuais e coletivos sobre os quais se fundamenta a lógica e as razões da criação da OIT. Negar a ratificação da Convenção nº 87 é comprometer a própria participação na Organização como país-membro e tornar inócuos seus princípios objetivos. Dito de outra forma, não é possível, sob a perspectiva do princípio da consistência da conduta de um Estado, fazer parte da OIT, ratificando seu estatuto constitutivo e não ratificar a Convenção nº 87. Ademais, à proteção da pessoa humana não se contrapõe a nenhum diploma legal.

No país, as negociações coletivas trabalhistas são feitas perante os empregadores, de forma individual ou através de seus sindicatos, e trabalhadores perante representação sindical, salvo algumas exceções. Com isso, fica claro que as associações e agremiações sindicais são fundamentais não somente na esfera do dinamismo das negociações, mas também se tornam instrumentos usados através do Estado para regular seus agentes.

A OIT cria regras e vem aumentando seu papel na elaboração legislativa e no monitoramento do cumprimento das normas, em relação ao amplo leque de assuntos que envolvem o mundo do trabalho. Desse modo, ela contribui para que a negociação coletiva mantenha a sua capacidade de adaptabilidade ao meio, às mudanças e garanta o equilíbrio entre as partes e as possibilidades de avança social.

Assim, as convenções com produção através da OIT possuem grande importância para a elaboração e desenvolvimento de competências e técnicas que disciplinarão não somente o direito trabalhista quando considerado na esfera pública, mas também os ordenamentos jurídicos internos de seus países-membros.

A Convenção nº 154 da OIT, aborda a negociação coletiva como um organismo que 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 o fim de fixar as condições de trabalho e emprego; ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos esses objetivos de uma só vez.

As organizações de empregados e de trabalhadores acima citadas são também denominados sindicatos, que são os agentes sociais principais na condução das tratativas coletivas.

4.4 O Negociado Pode Prevaler Sobre o Legislado?

A Carta Magna já havia previsto as hipóteses de flexibilização em seu art. 7º, incisos VI, XIII e XIV: reductibilidade salarial, compensação de horários na semana e trabalho em turnos de revezamento.

A CLT também fez previsão da possibilidade de negociação, desde que exista uma compensação ao trabalhador ou não o prejudique. Com isso, é possível verificar que a negociação coletiva é possuínte como limite o mínimo assegurado na Lei e na Constituição.

O Projeto de Lei 5483/01 pretende a alteração do art. 618 da CLT. Tal projeto teve votação favorável em 4 de dezembro de 2001, na Câmara dos Deputados, e aguarda a aprovação do Senado Federal. Trata-se, para alguns, de suposta ampliação de direitos trabalhistas, onde admite a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, com exceção de matéria constitucional e outras expressamente mencionadas. Para alguns, este projeto veio a colocar em risco as conquistas dos trabalhadores, acreditando inclusive que os direitos previstos na Carta Magna poderiam ser sumariamente sacrificados (SARDEGNA, 2001, p.431)

Esta flexibilização, já tinha sede constitucionalista quando havia a permissão da flexibilização das normas infraconstitucionais, e vem no atual contexto permitindo a aumentar os empregos formais, fazendo a redução da informalidade e desemprego (SARDEGNA, 2001).

Para aqueles que contrariam esta reforma, existe um consenso de que os trabalhadores teriam que realizar negociações no que já lhes tinha garantia por lei, o que possivelmente acabaria trazendo uma maior precariedade dos relacionamentos trabalhistas. Para SUSSEKIND (1999), apenas o desenvolvimento socioeconômico tem a capacidade da redução do desemprego, admitindo um menor intervencionismo estatal desde que as normas legais indisponíveis venham a impor um mínimo de proteção abaixo do qual não é possível conceber a dignidade da pessoa humana.

Em sua nova redação, que foi trazida pelo Projeto 5.483/2001, o art. 618 passou a vigência da seguinte maneira:

Art. 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 único. 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 nº 7.418, de 16 de dezembro de 1.985, 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.

Neste projeto, estão excluídos da negociação dos dispositivos constitucionalistas, as leis complementares, os direitos da previdência, as normas de tributação, o FGTS, o vale transporte, o programa de alimentação e as normas de segurança e saúde no trabalho. Entre os direitos constitucionalistas que não são possíveis negociar estão: indenização através de dispensa imotivada; jornada semanal de 44 horas; jornada diária de 6 horas para sistemas de revezamento; adicional de 50% em horas extras; acréscimo de 1/3 da remuneração das férias; licença paternidade de 5 dias; idade mínima de 16 anos para trabalhar; isonomia salarial perante avulsos e empregados; estabilidade da gestante; estabilidade de dirigente sindical e membro da CIPA; participação nos lucros, ou resultados e gestão da empresa; direito de greve.

No rol de direitos negociáveis, que se referem apenas às condições de trabalho descritas no contrato individual, há discussão na doutrina, e dentre os direitos por ela copilados estão: 1) a compensação de horários dentro dos limites constitucionais; 2) a redução de jornada de trabalho; 3) a exclusão ou inclusão do tempo in itinere em jornada; 4) a jornada de tempo parcial; 5) o

número de horas extras compensáveis; 6) a condição de gerentes e exercentes de cargos de confiança; 7) a duração dos intervalos; 8) os dias de concessão nos quais recairá o repouso semanal; 9) o período que se caracteriza como noturno; 10) o percentual do adicional noturno; 11) a forma de marcação de ponto; 13) o contrato por prazo determinado. Quanto à duração férias se forem consideradas não como condição de trabalho, mas como garantia de saúde do trabalhador o entendimento seria pela sua impossibilidade de negociação, admitindo somente seu parcelamento.

Existe, ainda, uma discussão acerca da constitucionalidade desse Projeto de Lei. Para aqueles que a tem como inconstitucional seus argumentos dizem respeito ao fato da Carta Magna ter adotado o princípio da ampliação ou melhoria dos direitos trabalhistas em seu art 7º, não havendo assim de se falar em redução dos direitos sociais dos trabalhadores, e ao princípio da legalidade (art. 5º, I, CF) prelecionado pelo Estado democrático de Direito brasileiro, devendo sempre prevalecer a lei sobre a vontade entre as partes e não o convencionado sobre o legislado. Este último argumento cairia por terra para alguns se considerar-se que a negociação tem força de lei. Ainda, para os que defendem o projeto ser inconstitucional, a negociação só seria válida se contemplasse condições in melius aos trabalhadores, além daquelas já encontradas em lei.

Já para aqueles que fazem defesa de sua constitucionalidade, a argumentação é no contexto de que possuindo a própria Constituição previsto a possibilidade de ajuste das condições trabalhistas mediante acordo ou convenção coletiva, não há de se falar em impossibilidade de sobreposição do convencionado perante o legislado (SARDEGNA, 2001).

Vale destacar a questão relacionada ao desemprego, pois são extraídas das propostas para combater a necessidade de flexibilização. Entre elas estão:

A revisão da legislação, visando a modernização às relações trabalhistas; a estimulação de negociação coletiva; a qualificação da mão-de-obra; a revisão de programas governamentais; a criação de empregos no setor de serviços, posto que o setor de indústrias já não é mais o grande gerador de empregos; a redefinição da parceria entre Estado e indústria; e o crescimento econômico. A flexibilização não pode ser objeto de uma ação irrefletida, colocando em perigo a situação dos hipossuficientes, mas deve ser verificada através da carência, possibilitando um tratamento diferenciado nas mais diversas relações (NASCIMENTO, 2001, p.198).

VIANNA (2001) concebe duas formas de limites à negociação. Sob sua concepção, os limites são negativos e positivos.

Os limites negativos são os que impedem, pela negociação, as conquistas que poderiam ser obtidas pelos trabalhadores. Os limites positivos, "pressionam-os a não resistir – sequer coletivamente – à violação de seus direitos."

Os limites positivos são os estabelecidos na própria Constituição Federal, o que significa que as convenções coletivas só "podem ir" até onde a Constituição "expressamente permite".

Nesse contexto, cabe ao Estado editar normas protetivas, sempre mais vantajosas e garantidoras dos Direitos Humanos sociais do trabalhador, competindo a sindicato preservar os direitos mínimos do trabalhador e lutar pelo progresso e pela proibição do retrocesso social, observando, em suas pactuações, os valores irradiados pelo texto constitucional.

Todavia, é possível verificar uma crise estrutural do sistema sindical. O sindicato, legítimo representante dos interesses coletivos dos trabalhadores, encontra-se fragilizado: além da descrença generalizada no seu poder de pactuação, da diminuição no número de filiados, do aumento do número de trabalhadores informais, o sindicato se vê cada vez mais pressionado a abrir mão de direitos trabalhistas sob o argumento de que, sem tais restrições de direitos, torna-se impossível a manutenção dos empregos em tempos de crise.

Assim, a negociação coletiva torna-se mecanismo de flexibilização de direitos trabalhistas, restringindo garantias historicamente conquistadas, o que se contrapõe ao objetivo principal da negociação, que deveria atuar, nos dizeres de Luiz Salvador e Luís Carlos Moro, como um instrumento agregador e maximizador de direitos, jamais como forma de restrição:

A negociação coletiva deve ser praticada como um *plus*, nunca como instrumento precarizador, de retrocesso, até porque tem aplicação em nosso país a proteção do princípio de proibição do retrocesso social, constante do Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, que os Estados-partes (dentre eles o Brasil), no livre e pleno exercício de sua soberania, decidiram ratificar, observando o princípio da aplicação progressiva dos direitos sociais. (SALVADOR, 2005, p.139-140)

É extraído de maneira implícita do artigo 7º da CF, o princípio das normas mais favoráveis ao empregado, orientando a todos que a Constituição precisa ter sua interpretação como um conjunto de direitos mínimos e não de máximos, de forma que nela mesma se encontra o comando para que os direitos mais favoráveis ao trabalhador acabem vindo a ter fixação partindo da lei ou das convenções coletivas.

NETO (2002) já afirmava que o negociado apenas terá prevalência perante o legislado quando acabar trazendo melhores condições trabalhistas.

Ainda, na declaração que outros direitos podem ter conferência ao trabalhador, a Carta Magna acaba cumprindo uma tríplice função, possibilitando a elaboração de normas jurídicas na promoção de uma melhoria da condição trabalhista; no confronto de normas jurídicas a aplicação da mais benéfica ao obreiro; e a interpretação que melhor venha trazer benefícios ao trabalhador (NASCIMENTO, 2001).

O Direito do Trabalho atua como mediador e institucionalizador na solução de conflitos entre o trabalho assalariado e o capital. Desta forma mesmo com a flexibilização, acredita-se na subsistência de importantes dispositivos protetivos, mesmo porque a proteção é o fator de maior produtividade e de paz social, que interessam ao capitalismo.

Esta ciência do trabalho nunca dispensou a atuação do Estado, através de proteção aos trabalhadores (SARDEGNA, 2001), desta forma, acredita-se na persistência de sua autonomia, permitindo, inclusive, a agregação de instrumentos de negociação coletiva às normas legais imperativas, atendendo melhor às peculiaridades, sem descuidar dos patamares legislativos mínimos de proteção do trabalhador.

Segundo o Projeto de Lei nº 6787/2016, temos hoje em discussão a proposta de reforma trabalhista, onde se prevê que negociações entre sindicatos e empresas prevaleçam sobre o que é estabelecido na Consolidação das Leis Trabalhistas. Se o projeto for aprovado no Congresso, 12 itens poderão ser negociados. Não podendo ser flexibilizados, porém, direitos como FGTS, 13º salário, descanso semanal remunerado, redução do período de 30 dias de férias e normas relativas à saúde e segurança dos trabalhadores.

Os pontos que poderão ser negociados são eles:

Férias - o governo propõe o parcelamento das férias em até três vezes, com pagamento proporcional aos respectivos períodos, sendo que uma das frações deve corresponder a pelo menos duas semanas de trabalho.

Jornada de trabalho - A jornada poderá ser diferente das 8 horas diárias e 44 semanais. Mas haverá um limite de no máximo 12 horas diárias. E, se forem trabalhadas mais do que 44 semanais, será preciso pagar hora extra.

Trabalho remoto - As regras sobre o trabalho feito remotamente por telefone, internet e smartphone, algo cada vez mais comum, ficarão nas mãos de trabalhadores e empregadores, de acordo com o projeto de lei.

Deslocamento - Trabalhadores que vão e voltam do emprego em transporte oferecido pela empresa têm hoje o tempo de deslocamento contabilizado como jornada de trabalho. Pela proposta, um acordo coletivo pode mudar isso.

Banco de Horas - As negociações em relação ao banco de horas ficarão nas mãos das partes, de acordo com o projeto. No entanto, continua garantido o acréscimo de 50% no valor pago pela hora extra.

Participação nos lucros - O acordo coletivo pode definir as regras para o pagamento da participação nos lucros e resultados, incluindo parcelamento, no limite dos prazos do balanço patrimonial e /ou dos balancetes exigidos, não inferior a duas parcelas.

Produtividade - A remuneração por produtividade será decidida também em acordo coletivo.

Fim de acordo coletivo - O entendimento da Justiça hoje, entende que quando um acordo coletivo está vencido, acaba valendo o último a ser fechado. A proposta do governo prevê que as partes podem concordar com a extensão de um acordo coletivo após sua expiração.

Programa de Seguro-emprego - Trabalhadores e empregadores, de acordo com o projeto de lei, deverão decidir juntos sobre a entrada no Programa de Seguro-emprego (PSE).

Plano de cargos e salários - O estabelecimento de um plano de cargos e salários também ficará a cargo das negociações entre trabalhadores e empregadores.

Registro de Ponto - A forma de registro e acompanhamento de ponto pode ser definida em acordo coletivo. Isso flexibiliza, por exemplo, a exigência de ponto eletrônico.

O Ministro da Casa Civil, Eliseu Padilha, acredita que a negociação coletiva vem com toda força e vai seguramente fazer com que tenhamos muito menos conflito na Justiça do Trabalho. (AMORIM; ABE, 2016).

De acordo com o Ministro do Trabalho, Ronaldo Nogueira, as seis principais centrais sindicais e as seis principais confederações patronais foram ouvidas. O Ministro afirma que a proposta ao legislativo foi enviada para manter e gerar

empregos, com criação de oportunidades, e que as leis trabalhistas serão mantidas e as relações do trabalho não serão precarizadas. (ZOGBI, 2016).

Organizações pró-trabalhadores, porém, temem que os novos formatos possam prejudicar o trabalhador, diminuindo rendimentos familiares mesmo no caso de os benefícios serem mantidos, ainda que para o governo a possibilidade de contratos por hora abra espaço para o acúmulo de mais de um emprego. Para os críticos da proposta, a medida é perigosa porque tende a esvaziar direitos históricos assegurados em lei.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho teve por escopo o tratamento do instituto da negociação coletiva no país como um benefício social, de forma que fortalecesse o conhecimento no ordenamento jurídico perante o tema, levando-se em consideração que a regulamentação acerca do assunto é bastante recente.

Outro fator de relevância, trata da negociação coletiva que precisa de regulamentação por ação dos Poderes Legislativos e Executivos, para que não exista maiores prejuízos para a sociedade do país, levando em conta a continuidade da

prestação de serviços públicos através do Estado, obrigando que a resolução dos conflitos, tenham ocorrência de forma célere, com ação como um verdadeiro benefício socialista, por existir um estrito interesse público.

A negociação coletiva precisa ter utilização todavia que existir em pauta um serviço público que precisa ser colocado através do Estado à disposição da sociedade, em situação de conflito onde a solução pacífica possui força de benefício social, transformando-se em aspecto fundamental para as partes com envolvimento no conflito.

A identificação das naturezas administrativa e jurídica da negociação coletiva é de grande importância, pois sua conceituação e aplicação no ordenamento jurídico do país possuirão reflexos nos resultados positivos com obtenção nos relacionamentos de conflitos com envolvimento com trabalhadores do setor público e privado.

A regulamentação da negociação coletiva teve sua configuração como um verdadeiro benefício socialista, situação que permitirá que se dê completo atendimento à norma do artigo 115, instituto que teve recepção através da CF 88. Neste contexto, a negociação coletiva precisará atender ao caráter da necessidade socialista de grande interesse público, isso devido ao fato que, em que pese ser um benefício social, primando pela resolução dos conflitos trabalhistas e do direito de greve, não acaba deixando de ser uma norma constitucionalista de grande valor para a sociedade como um todo.

Desta forma, dependendo de como a negociação coletiva tem sua aplicação, constitui-se num autêntico benefício socialista, pois se trata de um direito da sociedade. Sempre, a maneira de aplicação é dependente do prudente arbítrio das partes em mesa de negociação.

A compreensão dos diversos aspectos da negociação coletiva, acabará trazendo ao país e a sociedade como um todo, um maior instrumentário para alcançar a Justiça Social e do desenvolvimento pleno do Brasil, fazendo a garantia dos direitos previstos das partes com envolvimento em conflito. No país, a negociação coletiva precisa ter seu tratamento como um benefício social de caráter fundamental.

Assim, é possível perceber que existe elementos suficientes que alicerçam a conclusão do presente trabalho, no sentido da afirmação com base nos estudos da doutrina, que a negociação coletiva é considerada a solução mais humanitária e digna para resolver conflitos que surgem, como um grande benefício social.

De efeito, cabe aos operadores do direito, não ter hesitação na aplicação das normas que regem a negociação coletiva, instituto social, quando cabível, recomendando-se aos legisladores pátrios o papel precípua, através dos procedimentos legislativos, de ao menos promover ou fazer o estabelecimento de normas que acabem modernizando a fiscalização e cumprimento da negociação coletiva, e com isso, tornar possível e imediato a aplicação de benefício social fundamental. Assim, a questão relacionada a negociação coletiva, passa a propiciar tratamento condigno as partes em envolvimento no conflito, se tiver respeito o status de benefício social a que o instituto faz jus.

A competência acaba passando a ser uma regra, de adaptação correta às reclamações do mercado globalizado, com maximização da qualidade e produtividade do trabalho. A negociação coletiva precisa ser encarada pelo ente estatal como um benefício socialista que alcançar grandes proporções na sociedade do país, em contextos sociais, internos e externos.

A Carta de Magna de 1988 se tornou uma das condições mais modernista do mundo atual, colocando o país no patamar dos países emergentes e desenvolvidos, que procuram a solidificação de um desenvolvimento socialista e econômico sustentável, com ênfase do respeito à pessoa humana como um princípio e uma garantia essencial do cidadão.

É certo que, torna-se notório que precisa existir uma estrita colaboração dos órgãos públicos, e especialmente dos poderes Legislativos, Judiciários e Executivos, para que tenha a ocorrência da efetivação definida no instituto da negociação coletiva no ordenamento jurídico nacional, sendo que se tornou um verdadeiro benefício social de grande importância para as pessoas, para a sociedade e para o desenvolvimento do país.

Ademais o presente estudo teve como principal finalidade mostrar a relevância do sindicalismo para a sociedade brasileira, abordando as principais características dos sindicatos, onde estão inseridos, como são classificados, como são criados, registrados e como se dá sua extinção até chegarmos ao principal que é a efetiva função dos sindicatos na sociedade brasileira.

Traçou-se as principais considerações a respeito do direito sindical, abordando os principais princípios aplicáveis a este, como o da dignidade da pessoa humana, que nos mostra que todo indivíduo tem direito a ter uma vida digna com condições de

moradia e principalmente de trabalho; não menos importante o princípio da razoabilidade que trata do bom senso que todo homem deveria ter, ou melhor do agir o da proteção, da intervenção na com bom senso, equilíbrio e honestidade nos seus atos. Abordou-se outros princípios como negociação coletiva e o da liberdade sindical ou autonomia sindical, sendo este considerado um dos principais, se não o principal. Princípio este que embasa a organização dos trabalhadores e empregadores sem interferência do Estado nas atividades sindicais.

Ainda, a criação das entidades são pouco estudadas pelo ordenamento jurídico brasileiro e pelo Direito do Trabalho, especialmente o ramo chamado de Direito Coletivo/Direito Sindical, sobretudo se forem considerados alguns dos princípios fundamentais explanados anteriormente.

Surge, portanto, a necessidade de mostrar a todos que os sindicatos não possuem a função de arrecadar as contribuições sindicais e montar palanques para realizar greves, como alguns fazem. O “verdadeiro” sindicato tem como objetivo maior, lutar verdadeiramente pela defesa dos interesses da categoria que representam.

Portanto, a abordagem do referido tema se faz necessária, pois é de suma importância que a sociedade entenda o que é o sindicalismo e o que ele representa para a sociedade, e para o ordenamento jurídico brasileiro.

Constatou-se que os Sindicatos possuem natureza de direito privado e com a principal finalidade de proteção dos interesses daqueles que representam. Verificou-se que há limitações impostas por nossa Carta Magna, como a unicidade sindical que permite apenas um sindicato representando determinada categoria na mesma área / base territorial que não poderá ser inferior a área de um município.

É importante ressaltar que no presente estudo teve-se o cuidado de apresentar a Relevância do Sindicalismo, sobre seus predicados tanto positivos como negativos.

REFERÊNCIAS

ABREU, Marcelo Luís. **A Tutela Jurídica dos Direitos da Personalidade na Relação de Emprego**. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/tutela-jur%C3%ADdica-dos-direitos-da-personalidade-na-rela%C3%A7%C3%A3o-de-emprego>> Acesso em: 07 fev. 2017.

ABDUALLAH, Asmaa. **Breve Reflexão Sobre a Ética e Transparência na Atividade Sindical**. *In* JusBrasil. Artigo: Ética e Transparência na Atividade Sindical. Disponível em: <<http://infojusbrasil.jusbrasil.com.br/noticias/159811542/artigo-etica-e-transparencia-na-atividade-sindical>> Acesso em: 08 fev. 2017.

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad, Virgílio Afonso da Silva. São Paulo: Malheiros, 2012.

ALTHUSSER, Louis. **A favor de Marx**. Rio de Janeiro: Zahar, 1979.

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli de. **O Poder Empregatício no Contrato de Trabalho.** *In* Âmbito Jurídico, Rio Grande, 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=7613> Acesso em: 07 fev. 2017.

ALVES, Amauri Cesar. **Negociação coletiva trabalhista.** Disponível em: <<https://albertoartfoto.wordpress.com/negociacao-coletiva/negociacao-coletiva-trabalhista/>> Acesso em: 13 out. 2016

AMORIM, Felipe; ABE, Maria Carolina. Governo Propõe Reforma Trabalhista; Veja o que pode mudar nas regras atuais. *In* **Uol Economia**, 2016. Disponível em: <<https://economia.uol.com.br/noticias/redacao/2016/12/22/governo-propoe-reforma-trabalhista-veja-o-que-pode-mudar-nas-regras-atuais.htm>>. Acesso em: 07 mar. 2017.

ARAÚJO, Silvia Maria de; Ferraz, Marcos. **Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas**, São Paulo: LTr, 2006.

AROUCA, José Carlos. **As perspectivas do direito coletivo do trabalho.** Revista LTr: legislação do trabalho. São Paulo, v. 78, n. 2, p. 135-143, fev. 2014.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** 6. Ed. São Paulo: LTr, 2010.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2007.

BASSO, Maristela; POLIDO, Fabrício. **A convenção 87 da OIT sobre Liberdade Sindical de 1948:** Recomendações para a adequação do direito interno brasileiro aos princípios e regras internacionais do trabalho. Rev. TST, Brasília, vol. 78, no 3, jul./set. 2012.

BAUMAN, Zygmunt. **Globalização: as consequências humanas.** Tradução de Marcus Penchel. Rio de Janeiro: Zahar, 1999.

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os princípios do Direito do Trabalho e os Direitos fundamentais do trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php/Ricardo%20Antonio?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=1773&revista_caderno=25>. Acesso em: 04 jan. 2017.

BERTONCINI, M. **A função da empresa na implementação dos direitos da criança e do adolescente:** globalização e trabalho infantil. Mateus Bertoncini. Conselho Científico-Editorial anexo. Curitiba: Instituto Memória, 2014.

BIANCHI, Alexandra Cristina Cypriano. **Das Práticas Antissindicais**. Disponível em: <http://www.mascaro.com.br/noticia/noticias_site/das_praticas_antissindicais_artigo_de_alexandra_cristina_cypriano_bianchi_no_jornal_digital_da_ltr.html> Acesso em: 06 fev. 2017.

BIELSCHOWSKY, Ricardo. **Pensamento Econômico Brasileiro: O Ciclo Ideológico Do Desenvolvimentismo**. 2. ed. Rio de Janeiro: Contraponto, 1995.

BOITO JÚNIOR, Armando. **O sindicalismo de Estado no Brasil: uma análise crítica da estrutura sindical**. – Campinas: Ed. Da Unicamp, 1991.

BOTTOMORE, Tom. **Dicionário do pensamento marxista**. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2014.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm> Acesso em: 08 fev. 2017.

_____. **Recurso Extraordinário 201819**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=%28RE%24%2ESCLA%2E+E+201819%2ENUME%2E%29+OU+%28RE%2EACMS%2E+ADJ2+201819%2EACMS%2E%29&base=baseAcordaos&url=http://tinyurl.com/b6y69xa>> Acesso em: 05 fev. 2017.

_____. **Recurso Extraordinário 161243**, 1996. Disponível em: <<http://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/743268/recurso-extraordinario-re-161243-df>> Acesso em: 05 fev. 2017.

_____. **Recurso Extraordinário 201819**. Rio de Janeiro, 2005. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000007697&base=baseAcordaos>> Acesso em: 05 fev. 2017.

_____. **Código Civil**. Brasília, 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm> Acesso em: 09 fev. 2017.

_____. **Código Penal**. Brasília, 1940. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm>. Acesso em: 09 mar. 2017.

_____. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/ConstituicaoCompilado.htm> Acesso em: 09 fev. 2017.

_____. **Decreto-Lei nº 229** que altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452 de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Brasília, 1967. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del0229.htm>. Acesso em: 02 jan. 2017.

_____. **Projeto Lei 6787**, 2016. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

CARVALHO FILHO, José dos Santos. **Manual de Direito Administrativo**, 19.ed., Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

CARRION, Valentim. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**, 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

CAVALCANTE FILHO, João Trindade Cavalcante. **Teoria Geral dos Direitos Fundamentais**. Disponível em: <http://www.stf.jus.br/repositorio/cms/portaltvjustica/portaltvjusticanoticia/anexo/joao_trindade__teoria_geral_dos_direitos_fundamentais.pdf> Acesso em: 12 fev. 2017.

CESARINO JUNIOR, Antonio Ferreira. **Direito Social**. São Paulo: LTr, 1980.

CATHARINO, José Martins. **Tratado Elementar de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 1977.

CHESNAIS, François. **A mundialização do capital**. Tradutora Silvana Finzi Foá. São Paulo: Xamã, 1996.

CONCEIÇÃO, M. C. Vegida. **A greve no serviço público**: elementos conceituais e o debate em torno da sua regulamentação. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XI, n. 52, abr 2008.

CONCEITO... *in* **Conceito de**. 2010 Disponível em: <<http://conceito.de/responsabilidade>> Acesso em: 08 fev. 2017.

COSMÓPOLIS, Pasço. **Negociación colectiva**. Lima: Ari, 1977.

COSTA, Orlando Teixeira da. **Direito Coletivo Do Trabalho e Crise Econômica**. São Paulo: LTr, 1991.

DELGADO, M. Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 8. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de direito do Trabalho**. 9. ed. São Paulo: LTr, 2012.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. São Paulo: LTr, 2010.

_____. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. In: **Revista do TST**, Brasília, vol 67, nº 2, abr/jun 2001.

DICIONÁRIO Brasileiro de Língua Portuguesa. Barsa Planeta Internacional Ltda. 18.ed. São Paulo: Quebecor World São Paulo: Melhoramentos, 2001.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**, 13. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização**. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211> Acesso em: 17 out. 2016

FRANCO, Tomas Sala. **La Negociación Colectiva em España**. Revista Relaciones Laborales, Montevideú, n.13, p.11-12, 04/2007.

FERRARI, Irany; NASCIMENTO, A. Mascaro; FILHO, I. G. S. M. **História do Trabalho, do Direito do Trabalho e da Justiça do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.
GABRIEL, Fábio Antonio. **Écos de Filosofia: O Princípio de Responsabilidade de Hans Jonas**. Disponível em: <<https://filosofojr.wordpress.com/2011/01/04/ecos-de-filosofia-o-principio-de-responsabilidade-de-hans-jonas/>> Acesso em: 02 fev. 2017.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado. **Negociação coletiva de trabalho – Do fordismo ao toyotismo**, 1998. Disponível em: <http://produtos.seade.gov.br/produtos/spp/v12n01/v12n01_11.pdf> Acesso em: 02 fev. 2017.

GARCIA, G. F. Barbosa. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2012.

GEMIGNANI, Tereza Aparecida Asta; GEMIGNANI, Daniel. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 2009. Disponível em: <http://www.trt3.jus.br/escola/download/revista/rev_80/tereza_aparecida_gemignani_e_daniel_gemignani.pdf> Acesso em: 08 fev. 2017.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 5. ed. São Paulo: Atlas S.A., 1999.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. **Curso de direito do trabalho**. 17.ed. atual. por José Augusto Rodrigues Pinto e Otávio Augusto Reis de Souza. Rio de Janeiro: Forense, 2006.

GOMES, Miriam Cipriani. Reflexão Sobre os Fatores que Impedem o Pleno Desenvolvimento da Negociação Coletiva de Trabalho no Brasil e a Mudança Recente do Cenário Econômico como Determinante para um Novo Diálogo Social. *In* **Revista Jurídica – UNICURITIBA**, v. 24, n. 48, 2010. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/78/53>> Acesso em: 02 fev. 2017.

GOYA, Will. **O Princípio Responsabilidade, de Hans Jonas**. 2015. Disponível em: <http://www.filosofia.com.br/vi_classic.php?id=18> Acesso em: 02 fev. 2017.

GRAU, Antonio Pedro Baylos. Tendencias de cambio em las reglas de acción colectiva em Europa Occidental (Francia, Itália, España). THOMÉ, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Orgs.). **Direito Coletivo do Trabalho**: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva do trabalho como direito fundamental: necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. In: **Revista Jurídica - UNICURITIBA**, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121.

_____. **A OIT e o direito do trabalho no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2011.

_____. A OIT e a Uniformização das Normas Trabalhistas. In: **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. Normas Internacionais. v.1, nº 3, dezembro/2011.

HEGEL, George Wilhelm Friedrich. **Princípios da Filosofia do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 2003.

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005.

KAUFMAN, Marcus de Oliveira. **Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas**. São Paulo: LTr, 2005.

KELSEN, Hans. **Teoria Pura do Direito**. São Paulo: Martins Fontes, 1987.

KNOERR, Fernando Gustavo; VERONESSE, Eduardo Felipe; KAUCHE, Leandro Consalter. Revisão contratual pela quebra de Sigilo. *In* **Diálogos impertinentes, Negócio, Empresa e Afetação da Cidadania**, Curitiba: Instituto Memória, 2016.

KNOERR, Viviane Coêlho de Séllos; SILVA, Marcos Alves da. Responsabilidade Social da Empresa e Subcidadania Pautas para uma Reflexão de Índole Constitucional. *In* **Revista Jurídica – UniCuritiba**, v. 2, n. 31, Curitiba, 2013. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/611/472>>. Acesso em: 06 mar. 2017.

LAIMER, Adriano Guedes. **O novo papel dos Sindicatos**. São Paulo: LTr, 2003.

LEÃO, Celina Gontijo. **Poder Diretivo do Empregador X Direitos da Personalidade do Empregado**. 2010 Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/17709/poder-diretivo-do-empregador-x-direitos-da-personalidade-do-empregado>> Acesso em: 12 fev. 2017.

LEARTH, Terezinha. **Negociação coletiva**: sindicato e jurisdição trabalhista no Brasil. Revista do TRT da 13ª região, 2002.

LEBRE, Eduardo Antonio Temponi. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999.

LEITE, C. H. Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**: Direito Coletivo e Direito Internacional do Trabalho. 3. ed. Curitiba: Juruá, volume 2, 2008.

LEITE, Júlio César do Prado. A liberdade sindical na Constituição de 1988. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1998.

LIMA, Priscila Luciene Santos de; OPUSZKA, Paulo Ricardo. A Relevância do Sindicalismo para a Sociedade Brasileira. *In* **Revista Internacional Consinter de Direito**. Barcelona, 2015. Disponível em: <<http://editorialjrua.com/revistaconsinter/revistas/ano-i-volume-i/parte-1-direitos-difusos-coletivos-e-individuais-homogeneos/a-relevancia-do-sindicalismo-para-a-sociedade-brasileira/>>. Acesso em: 20 fev. 2017.

LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Liberdade Sindical e a Proteção Contra Atos Anti-Sindicais**. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12152/liberdade-sindical-e-a-protecao-contra-atos-anti-sindicais>> Acesso em: 05 fev. 2017.

LIMA FILHO, Francisco das Chagas. **Negociação Coletiva e boa-fé**: o princípio no ordenamento brasileiro e espanhol. Curitiba: Decisório Trabalhista, 2008.

LUCENA, G. F. Pereira de. **O Direito de Greve no Ordenamento Jurídico Brasileiro**. Monografia apresentada ao Curso de Especialização Telepresencial em Direito do Trabalho a UNIASSELVI - Centro Universitário Leonardo da Vinci. João Pessoa – PB, 2010.

LYON-CAEN, Gerard; PÉLISSIER, Jean; SUPIOT, Alain. **Droit du Travail**. 18. ed. Paris: Dalloz, 1996.

MAGANO, Octavio Bueno. Manual de direito do trabalho: **direito coletivo do trabalho**. v.3. São Paulo: LTr, 1997.

MARTINS, S. Pinto. **Greve do Servidor Público**. São Paulo: Atlas, 2001.

_____. Curso de Direito do Trabalho. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MARX, Karl; ENGELS, Fiedrich. **O Manifesto Comunista**. Peru: Los Libros Más Pequeños del Mundo, 2010.

MELO, Raimundo Simão de. **Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro**. Disponível em: < <http://www.conjur.com.br/2016-jan-22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico>> Acesso em: 17 out. 2016

MENDONÇA, Sônia Regina de. As Bases do Desenvolvimento Capitalista: A Industrialização Restringida à Internacionalização, in: LINHARES, Maria Yedda (coordenadora). **História Geral do Brasil**. (da colonização portuguesa à modernização autoritária). 5. ed. Rio de Janeiro: Campus, 1990.

MENDONÇA, Guilherme de Moraes. **Da negociação coletiva: fundamentos, objetivos e limites**. THOMÉ, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Orgs.). Direito Coletivo do Trabalho: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

MORAES FILHO, Evaristo de. O problema do sindicato único no Brasil (seus fundamentos sociológicos). 2. ed. São Paulo: Alfa-ômega, 1978.

NADER, Paulo. **Introdução ao Estudo do Direito**. Forense: Rio de Janeiro, 2008.

NASCIMENTO, Sônia Mascaró. **Condutas Antissindicais**. Disponível em: <<http://www.soniainascaro.com.br/index.php/2012-03-22-18-28-12/doutrina/377-condutas-antissindicais.html>> Acesso em: 06 fev. 2017.

NASCIMENTO, Marina Georgia de Oliveira e. **As Características dos Direitos da Personalidade**. 2014 Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,as-caracteristicas-dos-direitos-da-personalidade,48558.html>> Acesso em: 12 fev. 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito sindical**. 2.ed. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. **Compêndio de Direito Sindical**, 5. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 17. ed. São Paulo: Saraiva. 2001.

_____. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 29 Sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório**. Disponível em: < https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d/conv_29.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=1cb77e44-d3e8-48da-b8a0-4737ccf4ec3d>. Acesso em: 07 mar. 2017.

_____. **Convenção nº 87 Sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical**. Disponível em: < <http://www.tie-brasil.org/Documentos/convencao87-2.pdf>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

_____. **Convenção nº 98 Relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva**. 1949. Disponível em: <http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_098.html#98> Acesso em: 01 fev. 2017.

_____. **Convenção nº 111 Sobre a Discriminação em matéria de Emprego e Profissão**. Disponível em: < <http://www.gddc.pt/direitos-humanos/textos-internacionais-dh/tiduniversais/pd-conv-oit-111-emprego.html>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

_____. **Convenção nº 138 Sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego**. Disponível em: < <http://www.tst.jus.br/documents/2237892/0/Conven%C3%A7%C3%A3o+138+da+OIT++Idade+m%C3%ADnima+de+admiss%C3%A3o+ao+emprego>>. Acesso em: 07 mar. 2017.

_____. **Convenção nº 154 Sobre o Incentivo à Negociação Coletiva**. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/anexo/and1256-94.pdf>. Acesso em: 07 mar. 2017.

_____. **Convenção nº 158 Término da Relação de Trabalho por Iniciativa do Empregador**. Disponível em: <<http://www.conjur.com.br/dl/convencao-oit-158.pdf>> Acesso em: 01 fev. 2017.

_____. **Convenção nº 182 Sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para a sua Eliminação**. Disponível em: <

http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_182.html>. Acesso em: 07 mar. 2017.

PECOTCHE, Carlos Bernardo González. **Bases para sua conduta: Dedicado à juventude**. 22. ed. São Paulo: Logosófica, 2015.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de direito do trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio, São Paulo: LTr, 1978.

_____. **Princípios de Direito do Trabalho**. 3. ed. Atual. São Paulo: LTr, 2000.

PRINCÍPIOS... Disponível em: <<http://www.institutoatkwhh.org.br/compendio/?q=node/61>> Acesso em: 01 fev. 2017.

PRETTI, Gleibe. **CLT Comentada e Jurisprudência Trabalhista**. São Paulo: ícone, 2009.

REIS Clayton; VAZ, Wanderson Lago. Dignidade da Pessoa Humana. *In Revista Jurídica – UniCesumar*, 2007. Disponível em: <<http://periodicos.unicesumar.edu.br/index.php/revjuridica/article/view/522/380>>. Acesso em: 09 mar. 2017.

REZENDE, Igor A da Cruz. **Evolução do Pensamento Econômico**, 2010. Disponível em: <<http://www.coladaweb.com/economia/evolucao-do-pensamento-economico>>. Acesso em: 02 jan. 2017.

RIBEIRO, *et. al.* **Criminologias e Política Criminal**. CONPEDI/UFS – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

RUIZ, J. A. **Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos**. São Paulo: Atlas; 1992.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. São Paulo: Forense, 1995.

_____. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2002

ROMITA, Arion Sayão. **Os direitos sociais na Constituição e outros estudos**. São Paulo: LTr, 1991.

ROTHENBURG, Walter Claudius. **Princípios constitucionais**. 2. tir. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2003.

SAAD, Eduardo Gabriel; SAAD, José Eduardo Duarte; BRANCO, Ana Maria Saad Castello. **Consolidação das Leis do Trabalho**: comentada. 42. ed. atual. rev. E ampl. São Paulo: Ltr, 2009.

SALVADOR, Luiz; MORO, Luis Carlos. **Reforma trabalhista e sindical**: o afastamento do estado das relações trabalhistas como fator impeditivo a que o trabalhador conquiste a própria dignidade. In: Machado, Sidney; Gunther, Luiz Eduardo. Reforma trabalhista e sindical: o direito do trabalho em perspectivas. São Paulo: LTr, 2005.

SADY, João José. **Direito Sindical e Luta de Classes**. Rio de Janeiro: Icrm, 1985.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Sindicatos e Ações Coletivas**, 2. ed. São Paulo: LTr, 2008.

SANTIAGO, Emerson. Direitos Fundamentais. *In*InfoEscola. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/direito/direitos-fundamentais/>> Acesso em: 06 fev. 2017.

SANTOS, Boaventura de Souza. **A Gramática do tempo**: para uma nova cultura política. São Paulo: Cortez, 2010.

_____. **Negociação coletiva de trabalho nos setores públicos e privado**. LTR, 2. ed, 2016.

_____. **Direitos humanos na negociação coletiva**: teoria e prática jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2004.

_____. **Fundamentos do direito coletivo do trabalho**: nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a experiência brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de Trabalho dos Setores Público e Privado**. São Paulo: LTr, 2015.

SGARBI, Adrian. **Clássicos de Teoria do Direito**. Lúmen Júris: Rio de janeiro, 2009.

SILVA, José Afonso da. **Comentário Contextual à Constituição**. 6. Ed. atual. até emenda constitucional 577, de 18 de dezembro de 2008. São Paulo: Malheiros, 2009.

_____. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. Malheiros: São Paulo, 2006.

_____. **Curso de Direito Constitucional Positivo**. 29. ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros, 2007.

SILVA, De Plácido. **Vocabulário Jurídico**. 18. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2001.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principiologia do Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1999.

SILVA, Otávio Pinto e. O Brasil precisa de uma reforma sindical? In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (Orgs.). **Temas controvertidos do direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Subordinação, Autonomia e Parassubordinação nas Relações de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2004 *apud* LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Liberdade Sindical e a Proteção Contra Atos Anti-Sindicais**. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12152/liberdade-sindical-e-a-protecao-contra-atos-anti-sindicais>> Acesso em: 06 fev. 2017.

SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Os novos paradigmas do direito do trabalho**: homenagem a Valentin Carrion. São Paulo: Saraiva, 2001.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho no Brasil**: obstáculos e desafios. In: PEREIRA, Armand et al. Reforma sindical e negociação coletiva. Brasília: OIT, 2001.

SIQUEIRA, Alessandro Marques de. Direitos da Personalidade. In **Âmbito Jurídico**, Rio Grande, 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8509> Acesso em: 28 jul. 2017.

SMITH, Adam. **A riqueza das nações**: investigação sobre a natureza e suas causas. São Paulo: Nova Cultural, 1996.

SOARES, A. Álvares da. **Greve no Serviço Público depois da decisão do STF**. São Paulo: LTR, 1997.

SOUZA, Vanessa Roberta do Rocio. **O papel da negociação coletiva na flexibilização dos direitos trabalhistas e a cláusula de proibição do retrocesso social**: uma abordagem constitucional em tempos de mundialização do capital. Curitiba, 2010

STIGLITZ, Joseph E. **Globalização**: como dar certo. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

STÜMMER, Gilberto. **O Direito coletivo do trabalho no Brasil e a Encíclica RerumNovarum**. In: RerumNovarum – estudos em homenagem aos 120 anos da encíclica papal. Coords. Luiz Eduardo Gunther, Marco Antônio César Villatore, orgs. Ronald Silka de Almeida, Willians Franklin Lira dos santos. Curitiba: Juruá, 2011.

SUSSEKIND, Arnaldo et al. Instituições de direito do trabalho. 18ª ed. atual. por Arnaldo Sussekind e João de Lima Teixeira Filho. São Paulo : LTr, 1999.

_____. **Instituições de direito do trabalho**. 21. ed, vol. 2. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Direito Constitucional do Trabalho**. 2.ed. ampl.e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Negociação Coletiva de Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 1999.

THOMÉ, Candy Florêncio; SCHWARZ, Rodrigo Garcia. (Orgs.). **Direito Coletivo do Trabalho**: curso de revisão e atualização. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

URIARTE, Oscar Ermida, RÍMOLO, Jorge Rosenbaum. **Formación profesional en la negociación colectiva**. Montevideú: Cinterfor, 1998.

_____. **A Proteção Contra os atos Anti-sindicais**. Trad. Irany Ferrari. São Paulo: LTr, 1989, p. 49 *apud* LIMA, Leonardo Tibo Barbosa. **Liberdade Sindical e a Proteção Contra Atos Anti-Sindicais**. 2009. Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/12152/liberdade-sindical-e-a-protecao-contra-atos-anti-sindicais>> Acesso em: 05 fev. 2017.

VADE MECUM COMPACTO. **Obra coletiva de autoria da editora Saraiva com colaboração de Luiz Roberto Curia, Livia Céspedes e Juliana Nicoletti**. – 8º ed. atual. e ampl. – São Paulo: Saraiva, 2012.

VIANA, Márcio Túlio. O novo papel das convenções coletivas de trabalho: limites, riscos e desafios. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Porto Alegre, v.67, n.3, p.47-63, jul./set. 2001.

VIANNA, Segadas. Negociação coletiva do trabalho. In: SÜSSEKIND, Arnaldo Lopes; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de direito do trabalho**. atual. por Arnaldo SÜSSEKIND e João de Lima Teixeira Filho. 22.ed. São Paulo: LTr, 2005.

WYZYKOWSKI, Adriana. **Direitos Fundamentais e Relação de Emprego**. 2012 Disponível em: <<http://jus.com.br/artigos/22266/direitos-fundamentais-e-relacao-de-emprego>> Acesso em: 12 fev. 2017.

XAVIER, M. Alexandrino. **Direito Administrativo**. 17. ed, São Paulo: Método, 2014.

ZOGBI, Paula. Temer assina proposta de reforma trabalhista; confira mudanças. *In* **InfoMoney**, 2016. Disponível em: <<http://www.infomoney.com.br/carreira/clt/noticia/5950698/temer-assina-proposta-reforma-trabalhista-confira-mudancas>>. Acesso em: 09 mar. 2017.