



UNIVERSIDADE
ESTADUAL DE LONDRINA

LUANA MICHELLE DA SILVA GODOY

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PRECARIZAÇÃO DAS
CONDIÇÕES DE TRABALHO**

LONDRINA
2011

LUANA MICHELLE DA SILVA GODOY

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PRECARIZAÇÃO DAS
CONDIÇÕES DE TRABALHO**

Dissertação apresentada ao curso de
Mestrado em Direito Negocial da
Universidade Estadual de Londrina- UEL,
como requisito parcial à obtenção do título
de Mestre.

Orientador: Professor Doutor Renato Lima
Barbosa

LONDRINA
2011

**Catálogo na publicação elaborada pela Divisão de Processos Técnicos da
Biblioteca Central da Universidade Estadual de Londrina.**

Dados Internacionais de Catalogação-na-Publicação (CIP)

G589n Godoy, Luana Michelle da Silva
Negociação coletiva e precarização das condições de trabalho. / Luana
Michelle da Silva Godoy – Londrina, 2011.
122 f.

Orientador: Renato Lima Barbosa
Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de
Londrina, Centro de Estudos Sociais Aplicado, Programa de Pós-Graduação
em Direito Negocial, 2011.

1. Globalização – Teses. 2. Flexibilização – Teses. 3. Negociação coletiva
– Teses. I. Godoy, Luana Michelle da Silva. II. Universidade Estadual de
Londrina. Centro de Estudos Sociais Aplicado. Programa de Pós-Graduação
em Direito Negocial. III. Título.

CDU 346.3

LUANA MICHELLE DA SILVA GODOY

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA E PRECARIZAÇÃO DAS
CONDIÇÕES DE TRABALHO**

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Renato Lima Barbosa
Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Reginaldo Melhado
Universidade Estadual de Londrina

Prof. Dr. Arioaldo de Oliveira Santos
Universidade Estadual de Londrina

Londrina, 17 de outubro de 2011.

A Luiz Felipe Chiesse da silva (in memoriam)

AGRADECIMENTOS

A Deus por esta trajetória de aprendizado.

Ao meu Orientador, Prof. Dr. Renato Lima Barbosa, pela disponibilidade e amizade em todos os momentos.

Aos membros da banca, Prof. Dr. Ariovaldo de Oliveira Santos e Prof. Dr. Reginaldo Melhado, por aceitarem o convite.

À coordenadora do Mestrado, Prof^a. Dr^a. Marlene Kempfer Bassoli, pelo comprometimento incansável.

A Francisco Carlos Navarro pela solicitude e dedicação constantes.

A minha família e ao meu companheiro Guilherme Soares Dolci pela paciência e amor incondicionais.

A Sharon Cristine Ferreira de Souza pelo apoio imprescindível à concretização deste trabalho.

A todos os professores que fizeram parte da minha jornada compartilhando seus ensinamentos.

GODOY, Luana Michelle da Silva. Negociação coletiva e precarização das condições de trabalho. 2011. 122p. Dissertação (Mestrado em Direito Negocial) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2011.

RESUMO

A globalização fomenta divergências em relação ao seu significado e às suas consequências nos mais diversos campos do conhecimento. Esse processo, norteador pela liberalização dos mercados, competitividade e desterritorialização do capital, afeta diretamente o Direito do Trabalho. A situação é agravada com a crise da soberania estatal, o que obriga os Estados a limitarem seu poder decisório em detrimento de pressões externas. Como forma de adaptação do Direito do Trabalho frente a esta nova perspectiva, a flexibilização mediante a negociação coletiva surge como alternativa. No entanto, a negociação coletiva, instrumento relacionado à evolução do Direito do Trabalho, encontra-se sob sério risco de desvirtuamento em relação ao seu objetivo inicial, sendo necessária uma análise permeada de cuidados para que a sua função essencial não seja olvidada.

Palavras-chave: Globalização. Flexibilização. Negociação coletiva.

GODOY, Luana Michelle da Silva. Collective bargaining and precarious working conditions. 2011. 122p. Dissertation (Masters in Negotiating Law) - Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2011.

ABSTRACT

Globalization promotes divergence in relation to its meaning and its consequences in various fields' knowledge. This process guided by the liberalization of markets, competitiveness and deterritorialization of capital, directly affects the labor law. The situation is aggravated with the crisis of state sovereignty, which requires states to limit their decision-making power over pressures external. As a form of adaptation of labor law forward to this new perspective, the relaxation by Collective bargaining is an alternative. However, the collective bargaining, an instrument related to the evolution of labor law, is under serious risk of distortion over its initial goal, and analysis needed to care for that permeated their essential function is not forgotten⁰.

Keywords: Globalization. Flexibility. Trading conference.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	–	Acordo Coletivo de Trabalho
ADI	–	Ação Direta de Inconstitucionalidade
ANAMATRA	-	Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho
AP	–	Ação Popular
BIRD	-	Banco Internacional de Reconstrução e Desenvolvimento
CCT	–	Convenção Coletiva de Trabalho
CEBs	-	Comunidades Eclesiais de Base
CF	–	Constituição Federal
CLT	–	Consolidação das Leis do Trabalho
CGT	–	Central Geral dos Trabalhadores
CNA	–	Confederação Nacional de Agricultura
CNI	–	Confederação Nacional da Indústria
CNT	–	Confederação Nacional do Transporte
COB	–	Confederação Operária Brasileira
CONCLAT	–	Congresso Nacional da Classe Trabalhadora
CUT	–	Central Única dos Trabalhadores
DRT	–	Delegacia Regional do Trabalho
ENAMAT	–	Escola Nacional de Formação e Aperfeiçoamento dos Magistrados do Trabalho
FAT	–	Fundo de Amparo ao Trabalhador
FCES	–	Foro Consultivo Econômico-Social
FGTS	–	Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FMI	–	Fundo Monetário Internacional
FNT	–	Fórum Nacional do Trabalho
GATT	–	Acordo Geral de Tarifas e Comércio
MERCOSUL	–	Mercado Comum do Sul
TEM	–	Ministério do Trabalho e Emprego
MPT	–	Ministério Público do Trabalho
OIT	–	Organização Internacional do Trabalho
ONU	–	Organização das Nações Unidas
PT	–	Partido dos Trabalhadores

- STF – Supremo Tribunal Federal
- TRT – Tribunal Regional do Trabalho
- TST – Tribunal Superior do Trabalho
- UE – União Europeia

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
1 A GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E ALGUNS DOS SEUS IMPACTOS NO TRABALHO	13
1.1 EM BUSCA DE ENTENDIMENTO	13
1.2 ESTADO-NAÇÃO EM CRISE	20
1.3 A GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA OS SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	28
2 O SINDICALISMO DESAFIADO	36
2.1 ASPECTOS PRELIMINARES À REFLEXÃO SOBRE O SINDICALISMO	37
2.2 UM BREVE RETROSPECTO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA	40
2.2.1 A Unidade Prejudicada pela Unicidade	49
2.2.2 A Herança Corporativista da Sindicalização por Categorias	53
2.2.3 A Contribuição Sindical Obrigatória	54
2.2.4 O Poder Normativo da Justiça do Trabalho	57
2.3 O SINDICALISMO DESAFIADO PELA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA	59
3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO	69
3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	72
3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO	75
3.3 CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO	77
3.4 PRINCÍPIOS NORTEADORES	79
3.5 FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	80
3.6 NÍVEIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	81
3.7 A POSSIBILIDADE DA INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COLETIVAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO	85
3.8 A NEGOCIAÇÃO UTILIZADA COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	86
3.8.1 O Delineamento dos Limites da Flexibilização pela Via da Negociação	94
3.8.1.1 A negociação coletiva como direito fundamental do trabalhador	106

CONCLUSÃO 112

REFERÊNCIAS..... 115

INTRODUÇÃO

Globalização e flexibilização são temas recorrentes no Direito do Trabalho, e mesmo sendo objeto de discussão há mais de duas décadas, os impasses no sentido da restrição do Direito do Trabalho e da sua falta de compatibilização com as necessidades de uma economia globalizada persistem.

A globalização rompe e traz novos paradigmas. O capital atua em rede e conta com a tecnologia. A economia é norteadada pela concorrência acirrada e pela ideia de livre circulação das riquezas.

O conceito de soberania sofre modificação, uma vez que aspectos de origem global passam a fazer parte da agenda dos países, principalmente no que diz respeito a sua sobrevivência econômica. O Estado se direciona no sentido de atrair investimentos externos e de lidar com as consequências de uma economia internacional cambiante.

Aliada ao argumento da competitividade e da propagação da precarização do Direito do Trabalho, a flexibilização é apresentada como alternativa, como forma de adaptação ou como mecanismo de destruição dos direitos trabalhistas, como irreversível ou como objeto de escolha, conforme a corrente adotada.

Frente à globalização, crise do Estado-Nação e às modificações na forma de verificar o trabalho, a importância da negociação coletiva ganha forças, instrumento este caracterizado pela adaptabilidade e especificidade frente às situações concretas. No entanto a linha limítrofe que diferencia a negociação como direito do trabalhador e a negociação como instrumento de precarização é fator determinante no desvendamento do discurso relacionado à globalização.

É preciso entender o conteúdo da globalização e a razão da sua importância para o Direito do Trabalho. Para isso, no primeiro capítulo, serão discutidos os temas referentes às dificuldades conceituais, à crise do Estado-Nação e a alguns dos seus impactos na vida do trabalhador.

No segundo capítulo, serão levantados alguns dos aspectos do movimento sindical no Brasil, bem como alguns dos desafios enfrentados no mundo globalizado, uma vez que, para análise da negociação coletiva, faz-se necessário verificar qual o perfil do sindicalismo brasileiro, e se realmente existe um diálogo democrático inerente à concretização da negociação.

No terceiro capítulo serão expostas as questões que envolvem a negociação coletiva como instrumento da flexibilização, bem como as suas funções essenciais, para então, ao final, demonstrar a necessidade do estabelecimento de limites que impeçam o desvirtuamento do instituto.

1 A GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA E ALGUNS DOS SEUS IMPACTOS NO TRABALHO

A pretensão do presente capítulo não consiste em compreender o fenômeno da globalização da forma aprofundada que o tema merece, até porque isso exigiria uma formação que ultrapassa o estudo jurídico. No entanto, faz-se necessário traçar alguns elementos que ao menos situem a problematização de forma adequada, uma vez que a globalização é uma terminologia muito utilizada, sendo atribuídos ao seu conteúdo os mais diversos significados.

O certo é que o fenômeno da globalização fortalece os argumentos dos defensores da flexibilização, e em outros respaldam os que pregam a necessidade da manutenção e fortalecimento dos direitos trabalhistas, conforme será exposto no terceiro capítulo. Em suma, a globalização, nas suas mais variadas dimensões, fomenta teorias que percorrem teses fatalistas e discursos esperançosos.

Pesem todas as divergências e ambiguidades, a globalização é um fenômeno existente, e, para lidar com as suas consequências, ou ao menos discutir as possíveis alternativas, o direito não pode ignorar os impactos que acompanham esse processo complexo.

1.1 EM BUSCA DE ENTENDIMENTO

Para Chesnais (1996, p. 24), a ambiguidade na definição de globalização é proposital e tomou conta do discurso político e econômico de forma eficaz por possuir diversos significados, servindo de mecanismo de manipulação do “imaginário social”, permitindo que o seu emprego seja utilizado conforme a conveniência.

Associada ao enfraquecimento das fronteiras, desenvolvimento tecnológico, velocidade e aumento da circulação de capitais, entre outros fatores, a globalização traz novos paradigmas no aspecto social, político, cultural, econômico, ambiental e jurídico, sendo imprescindível estabelecer um corte metodológico para uma melhor estruturação dos problemas enfrentados pelo direito laboral.

São muitas as terminologias utilizadas para definir o fenômeno da globalização: mundialização, fábrica global; aldeia global¹. Um dos fatores que obstam uma visão dogmática a respeito do assunto consiste no fato de a globalização possuir diversas facetas e dimensões e ter os seus impactos nas mais diversas áreas do conhecimento:

Faz tempo que a reflexão e a imaginação sentem-se desafiadas para taquigrafar o que poderia ser a globalização do mundo. Essa é uma busca antiga, iniciada há muito tempo, continuando no presente, seguindo pelo futuro. Não termina nunca. São muitas as expressões que denotam essa busca permanente, reiterada e obsessiva, em diferentes épocas, em diferentes lugares, em diversas linguagens; civilizados e bárbaros, nativos e estrangeiros, Babel e humanidade, paganismo e cristandade, Ocidente e Oriente, capitalismo e socialismo, ocidentalização do mundo, Primeiro, Segundo, Terceiro e Quarto Mundos, norte e sul, mundo sem fronteiras, capitalismo mundial, socialismo mundial, terra pátria, planeta Terra, ecossistema planetário, fim da história. (IANNI, 2007, p. 24).

Chesnais (1996, p. 23) ensina que o adjetivo “global” nasce na década de 80 nas conceituadas escolas de administração nos Estados Unidos tais como Havard, Columbia Stanford, etc. A sua propagação ocorreu mediante a publicação de artigos de habilitados consultores de *marketing*, graduados nessas grandes escolas, citem-se o japonês K. Ohmae (1980 e 1990) e o americano M. E. Porter. A imprensa financeira inglesa divulgou a nomenclatura e dominou o discurso político neoliberal. Na área de administração de empresas, a terminologia era usada para se referir a grupos grandes para propagar a seguinte ideia:

[...] em todo lugar onde se possa gerar lucros, os obstáculos à expansão de atividades que foram levantados, graças a liberação e à desregulamentação; a telemática e os satélites de comunicação colocam em suas mãos formidáveis instrumentos de comunicação e controle; reorganizem-se e reformulem, em consequência, suas estratégias internacionais. (CHESNAIS, 1996, p.23).

Para o autor (1996, p. 24), o termo mundialização de origem francesa não logrou tanto êxito quanto a nomenclatura globalização, tanto nas organizações internacionais quanto na política econômica francesa. Isso porque o inglês é a língua que predomina no capitalismo e a mundialização não é tão rico em

¹ Ianni (2007, p.13-25) se refere a essas terminologias como “metáforas da globalização” e detalha as peculiaridades de cada nomenclatura: aldeia global, por exemplo, se refere à formação de uma comunidade global possibilitada pela tecnologia da informação; fábrica global ao rompimento das fronteiras no modo de produção capitalista e assim sucessivamente. No entanto, é comum na literatura a respeito do assunto encontrar todos estes termos utilizados como sinônimos.

ambiguidades quanto a palavra globalização, o que limita a possibilidade de manipulação dos seus significados. O termo mundial reproduz de forma mais impositiva que a economia internacionalizada exige a construção de instituições políticas mundiais que controlem o seu desenvolvimento, o que não interessa às potências capitalistas que dominam o mercado.

Também existe desacordo relacionado ao marco inicial do processo de globalização, isto é, quanto a se tratar-se de um fenômeno novo ou velho. Alguns autores defendem que a globalização é um fenômeno extremamente antigo, sendo que no decorrer dos tempos podem ser constatadas ondas de globalização que foram gradativamente se intensificando. De acordo com Therborn (2002, p. 88), a primeira onda de globalização ocorreu há mais de dois mil anos com a primeira propagação das religiões mundiais.

Franco Filho (2001, p. 30), citando Roberto de Campos e Domenico de Masi, relata que vivemos a quarta globalização. A primeira foi marcada pelo período em que o Império Romano se apossou do Oriente, a segunda foi caracterizada pelas descobertas do século XIV e XV (época de glória da Espanha e Portugal); e a terceira foi assinalada pelo liberalismo e pelas modificações sociais do século XIX, que deram origem às doutrinas sociais da Igreja, exteriorizadas pela Encíclica *Rerum Novarum* de Leão XII. Consoante o entendimento do autor, a globalização atual é abalizada pela atuação das transnacionais e da cosmo-sociedade.

Não obstante a história demonstre que a diminuição de fronteiras mediante as navegações, o desenvolvimento tecnológico e algumas práticas interestatais constituam acontecimentos antigos, existem algumas características que diferenciam os tempos atuais.

O aperfeiçoamento tecnológico é uma busca inabalável da humanidade e um fator histórico que marcou as épocas mais remotas. Ocorre que se presencia atualmente um processo de constante inovação das tecnologias jamais verificado anteriormente. Se antes se demoravam décadas ou séculos para a descoberta ou aprimoramento de uma novidade tecnológica, hoje isso se faz possível em meses.

Outra característica da globalização é a possibilidade de troca de dados financeiros entre um continente e outro de forma veloz, o que já existia em períodos anteriores com a utilização de cabos transatlânticos. Ainda que a

transmissão de informações financeiras já fosse possível há algum tempo, o processo de globalização é permeado por um volume e velocidade de fluxo de capitais de forma jamais presenciada.

Mas o que merece especial destaque é o fato de existir um elemento novo nos tempos atuais, que consiste na crise da soberania estatal. O Estado não pode mais ignorar os aspectos internacionais, restando comprometida a possibilidade de resguardar os anseios de seus cidadãos da forma desejada. Essa é uma característica não presente nos tempos antecedentes: a excessiva pressão exercida sobre os Estados para adotarem políticas de liberação dos mercados. A novidade é que essas pressões são executadas não somente por outros Estados, mas por entes privados tais como agências internacionais e multinacionais. (SANTOS, 2005, p. 37).

Antes de traçar outras características essenciais do fenômeno em estudo, é necessário deixar claro que a globalização em todos os seus aspectos deve ser compreendida como de caráter multifacetado que também produziu alguns efeitos positivos. Após os traumas sofridos pelas atrocidades da Segunda Guerra Mundial, verificou-se a necessidade de universalizar valores inerentes à dignidade da pessoa humana, pois restou constatada a incapacidade de os Estados tratarem de algumas questões de forma isolada, sendo imprescindível uma abordagem supranacional de dilemas de repercussão global.

Mas as consequências negativas estão presentes: a globalização possibilitou que a competição global determinasse a centralização financeiro-industrial majorando as desigualdades sociais; a competição e a busca incessante pelo lucro devastaram o meio ambiente colocando em risco a sobrevivência de todas as espécies do planeta, inclusive a humana. A globalização mediante a imposição de modelos de consumo e de padrões culturais ofende a identidade cultural e suscita reações fundamentalistas e nacionalistas combativas. (RICCIARDI, 2001, p. 212-213).

No que se refere ao Direito do Trabalho, a globalização trouxe novos desafios que causam uma grande sensação de incerteza. Não se pode olvidar que a relação entre capital e trabalho sempre foi caracterizada por conflitos, e que o último desenvolveu meios de enfrentamento frente às mudanças e crises cíclicas características do capitalismo. Porém a desregulamentação dos mercados e a intensificação da internacionalização do capital tornam extremamente intrincadas as

típicas relações trabalhistas estudadas nos manuais jurídicos, que determinam nitidamente as partes integrantes do contrato de trabalho. As novas perspectivas trazidas pela globalização estão conectadas ao desemprego estrutural e ao alto índice de excedente de força de trabalho.

Para Ricciardi (2001, p. 71), globalização pode ser pensada como:

O conjunto dos processos que permitem conceber, desenvolver, produzir, desenvolver, distribuir e consumir produtos e serviços em escala mundial, agindo em mercados cada vez mais diversificados, mas ao mesmo tempo dominados por normas e padrões quase que universais. Tais bens e serviços são produzidos por organizadores que agem em escala mundial, cujo capital pertencem a uma multiplicidade de indivíduos pertencentes a diferentes nações, que perseguem verdadeiras estratégias mundiais nas quais cada vez é mais difícil identificar uma específica atribuição do tipo territorial e nacional.

De acordo com Uriarte (2001, p. 71), apesar dos seus múltiplos aspectos, a globalização pode ser definida como “[...] la expansión y profundización de la economía capitalista y sus postulados teóricos, tales como libre competencia, mercado, libre cambio, incremento de exportaciones, etc”².

Para Santos (2005 p. 84), a globalização pode ser entendida “como conjuntos de relações sociais que se traduzem na intensificação das interações transnacionais, sejam elas práticas interestatais, práticas capitalistas globais ou práticas sociais e cultura transnacionais”.

Resta evidenciado que a globalização possui reflexos em vários campos do saber, mas, para fins de análise da sua repercussão nas relações do trabalho será enfatizada a globalização no seu aspecto econômico. Isso não significa que se admite uma visão isolada deste fenômeno, uma vez que muitos dos seus componentes estão interligados. Também não procede a ideia de que o conflito entre o capital e o trabalho seja o seu único ponto problemático, mas um corte metodológico é imprescindível para uma estruturação mais adequada da discussão proposta.

A globalização econômica diz respeito à criação nas últimas décadas de uma nova forma de acumulação e internacionalização de capital e o seu poder de intervenção nos Estados Nacionais. Intensificou-se após a segunda guerra com iniciativas de bancos e empresas com alto poder econômico contra a crise

² “[...] A expansão e aprofundamento da economia capitalista e seus postulados teóricos, como a concorrência, livre comércio, o aumento das exportações, etc”

financeira que assolou os anos 70. A alternativa escolhida para se livrar do colapso foi ampliar a desregulamentação dos mercados e alterar os modos de produção utilizando-se de novas tecnologias para possibilitar uma forma de produção flexível capaz de atender de forma mais eficiente os anseios do mercado, o que, conseqüentemente, resultou na redução da necessidade de trabalho humano. (CORSI, 2003, p. 103).

Devem ser ressaltados como marcos históricos importantes que contribuíram para a abertura dos mercados: as políticas liberalizantes de Margareth Thatcher e Ronald Reagan. No fim da década de 80, essas duas figuras políticas possuíram relevante papel no desenvolvimento da globalização econômica. Empenhados em romper a recessão de seus respectivos países e concretizarem políticas liberalizantes, limitaram o poder dos sindicatos e diminuíram o poder estatal.

A codificação do Consenso de Washington e a extinção do socialismo com a queda da União Soviética também foram acontecimentos indissociáveis da propagação da globalização econômica.

Mas ressalta-se que a globalização econômica não está conectada a um rol de fatores de forma exaustiva, visto que existe uma série de acontecimentos que se inter-relacionam, podendo ser citados, por exemplo, o barateamento dos meios de transportes, o aprimoramento das tecnologias das informações e comunicações, as liberações dos capitais que foram beneficiadas pelas privatizações e desregulamentações adotadas pelos Estados, o nascimento de oligopólios transnacionais em setores estratégicos, a formação de mercados de capital de forma unificada, a modificação da divisão internacional do trabalho, respaldada na produção da empresa em rede, etc.

Consoante o entendimento de Santos (2005, p. 76), a globalização econômica possui as seguintes características:

A prevalência do princípio do mercado sobre o princípio do Estado; a financeirização da economia mundial; a total subordinação dos interesses do trabalho aos interesses do capital, o protagonismo incondicional das empresas multinacionais; a recomposição territorial das economias e a conseqüente perda dos espaços nacionais e das instituições que antes os configuravam, nomeadamente, os Estados nacionais; uma nova articulação entre a política e a economia em que os compromissos nacionais (sobretudo os que estabelecem as formas e os níveis de solidariedade) são eliminados e substituídos por compromissos com actores globais e com actores nacionais globalizado.

Outro elemento caracterizador é a presença de agentes financeiros não bancários, que estão menos sujeitos à possibilidade de regulamentação. Por isso na economia globalizada há uma grande quantidade de recursos que circulam com imensa velocidade e agentes não bancários que possuem uma lógica diferenciada em relação aos bancos comerciais.

Além desses agentes não bancários, existem as ONGs e empresas transnacionais, que possuem características peculiares capazes de influenciar a economia dos Estados, e uma forte interação de mercados que força a percepção da economia de forma global, não sendo mais possível se restringir aos aspectos locais:

[...] Este consenso neoliberal entre os países centrais é imposto aos países periféricos e semiperiféricos através do controlo da dívida externa efetuado pelo Fundo Monetário Internacional e pelo Banco Mundial. Daí que essas duas instituições sejam consideradas responsáveis pela globalização da pobreza (Chossuvsky, 1997). A nova pobreza globalizada não resulta na falta de recursos humanos ou materiais, mas tão só no desemprego, na destruição das economias de subsistência e da minimização dos custos salariais à escala mundial. (SANTOS, 2005, p. 35).

Cabe destacar o papel que as empresas multinacionais representaram na internacionalização da economia. Elas são responsáveis pela produção de uma quantidade considerável de produtos presentes no mercado, sem contar que a forma de organização dessas empresas as diferencia de seus antecedentes. Atribui-se às empresas multinacionais a responsabilidade por novas formas de desigualdades sociais. (SANTOS, 2005, p. 32-33).

A velocidade da circulação do capital atingiu um nível tão avassalador que hoje se fala em virtualismo financeiro, sendo difícil encontrar alternativas para lidar com o poder especulativo. Tanto é assim que uma relevante característica da globalização econômica consiste nas iniciativas dos agentes econômicos respaldados na expectativa, isso significa que uma empresa só aufere crédito se o país onde ela se encontra tiver uma determinada estabilidade econômica.

Em 1978, o ganhador do prêmio Nobel de Economia, James Tobin, alertou a Associação Econômica Americana sobre a necessidade da tributação para desacelerar os fluxos econômicos, uma vez que isso acarretaria consequências

negativas, tais como prejuízo do crescimento econômico e a diminuição dos salários, o que foi confirmado em estudos posteriores.

Verificadas algumas características da globalização econômica, merece análise o papel do Estado frente a essa perspectiva. As desigualdades geradas por esse processo e a descrença na atuação estatal podem acarretar resultados nefastos “[...] que vão desde a disseminação ampliada da violência e da anomia até formas perversas de solidariedade, como máfias, grupos religiosos fundamentalistas ou até grupos sociais e políticos baseados na discriminação e na intolerância” (GOMES, 2002, 173). A globalização enfraqueceu a conceituação de soberania tradicionalmente concebida. Se antes os limites territoriais eram mais nítidos, agora o Estado possui seu centro decisório influenciado por outros agentes e fatores que ultrapassam as suas fronteiras.

1.2 ESTADO-NAÇÃO EM CRISE

Originalmente o Estado-Nação “definiu-se quanto ao seu conteúdo como organização politicamente soberana em um território determinado”, sendo que povo pode ser entendido como “um grupo de pessoas alegadamente unidos pela língua, tradição e consciência política”. (MULLER, 2002, p. 27). No Estado Moderno a soberania constituiu elemento da sua definição.

A soberania pode ser analisada sob as perspectivas interna e externa. A primeira consiste no poder do Estado de definir as ações que devem ser tomadas no âmbito dos seus limites geográficos, a segunda refere-se ao direito de ter seu território respeitado por outros Estados.

A partir do século XIII o significado de Estado ganhou forças com a decadência do feudalismo e a elaboração do Tratado de Westfália de 1648 que instaurou a paz na Europa, possibilitando uma ordem internacional, vivida por nações fortes que teriam suas características peculiares traçadas durante o século XIX. Com a monopolização dos meios de violências pelo Estado a soberania passa a ter um conceito absoluto. (FARIA, 2004, p. 17).

No entanto a Revolução Francesa possibilitou o enfraquecimento da monarquia que consistia na concentração do poder decisório estatal nas mãos de um único sujeito. Esse poder foi transferido para a classe burguesa. Nesta fase

objetivava controlar os poderes estatais delimitando a sua esfera de atuação e podando as arbitrariedades anteriormente prevalentes.

Já no século XIX, a intervenção estatal para a produção capitalista, dentro dos limites adequados, foi extremamente importante na área de transportes e da saúde. No século XX, a intervenção estatal se mostrou ainda mais necessária para suprir as deficiências do sistema econômico. (GRAU, 2005, p. 27-28).

Cumprir enfatizar, de toda sorte, a circunstância de que, embora o capitalismo reclame a estatização da economia, o faz tendo em vista a sua própria integração e renovação (modernização). Esta estatização jamais configurou qualquer passo no sentido de socialização/coletivização; pelo contrário, o Estado, no exercício da sua função de acumulação sempre se voltou à promoção e renovação do capitalismo. (GRAU, 2005, p. 29).

O Estado de Direito foi relevante para o capitalismo, pois se fazia necessária certa previsibilidade para o seu respectivo desenvolvimento. No entanto, permanecia a ideia de que a intervenção estatal deveria ser mínima, de forma a não prejudicar a liberdade do mercado.

[...] O mercado exige para a satisfação de seu interesse, o afastamento ou a redução de qualquer entrave social, político ou moral ao processo de acumulação de capital. Reclama a atuação estatal para garantir a fluência de suas relações, porém, ao mesmo tempo, exige que essa atuação seja mínima. (GRAU, 2005, p. 37).

O Estado de Bem-Estar ou *Welfare State* veio no sentido contrário da concepção de Estado mínimo, sendo considerada uma fase relevante do capitalismo, pois as políticas sociais prevaleceram nos países europeus devastados pela Segunda Guerra Mundial. A Segunda Guerra Mundial e as suas consequências devastadoras ordenaram enormes investimentos econômicos dos países envolvidos. Dentro desta perspectiva histórica, almejava-se uma estabilidade que envolvia tanto a esfera estatal quanto a privada.

Com a Segunda Guerra surge a terminologia *Welfare State*. Esse termo começou a ser utilizado na Inglaterra pelo arcebispo Temple, com o fulcro de fomentar o patriotismo britânico e opor-se a ideia de *Welfare State* nazista. A partir da publicação do Relatório de Beveridge, em 1942, é que essa terminologia se difundiu conectada aos aspectos sociais. Muitos fatores contribuíram para o surgimento do Estado de Bem-Estar de acordo com as peculiaridades de cada lugar, mas podem ser destacados: socialismo cristão; reforma social-democrata; políticas

estatais; e em especial a atuação sindical na busca de melhores condições de trabalho. (SANTOS, 2008, p. 17).

De acordo com os ideais do economista John Maynard Keynes (aderidos pelas principais economias do Ocidente no pós-guerra), o Estado possui papel de protagonista como planejador; provedor e investidor, proporcionando melhoramentos sociais. O Estado de Bem-Estar subsidiava a economia em setores estratégicos ou agia indiretamente mediante incentivos nos setores privados. Além do papel supramencionado, preconizava-se a existência de um ordenamento jurídico garantidor dos direitos sociais e trabalhistas. (RUDIGER, 2003, p. 66).

Até o início dos anos 70, na Europa, existia esperança da humanização do trabalho, com o aumento das rendas familiares e diminuição das jornadas. As instituições políticas tinham poder de intervenção no mercado e disponibilizavam bens públicos relacionados à saúde, alimentação, habitação, entre outros, proporcionando perspectiva de futuro próspero para as gerações futuras e planejamento em longo prazo. (MAHNKOPK, 2005, p. 51).

Mas esse período do capitalismo, de perspectiva de pleno emprego e justiça social, mesmo perdurando por três décadas, não persistiu o suficiente para ser experimentado pelos países menos desenvolvidos. O principal marco histórico que rompe este ciclo é a crise petrolífera da década de 70.

A referida crise ocorreu quando os países exportadores do petróleo majoraram o preço dos produtos e os países árabes embargaram a exportação para o ocidente durante a guerra Árabe-Israelense de 1973. Entre as consequências da crise destacam-se: um aumento dramático dos preços da energia, fomentando a procura por alternativas tecnológicas de economia de insumo, e grande quantidade de petrodólares (responsáveis pela elevação da instabilidade do mercado financeiro mundial afetado pelas ondas inflacionárias). O capital enfrentava um cenário extremamente desfavorável com uma crise da legitimação estatal, complicações no controle do trabalho, altos índices inflacionários e crise energética, o que exigiu uma reestruturação do sistema produtivo. (VIDOTTI; BENTO, 2003, p. 100-101). Os Estados Unidos se retiraram do Tratado de Bretton Woods na década 70.

A expressão neoliberalismo foi utilizada pela primeira vez em um documento oficial no mês de julho de 1944, nos papéis das resoluções confeccionadas na Conferência de Bretton Woods, a qual ditou o dólar como moeda do intercâmbio internacional. Essa conferência foi responsável pela criação do

Banco Mundial e do Fundo Monetário Internacional (FMI). No ano de 1948, os Estados Unidos e os países da Europa Ocidental consolidam o GATT (Acordo Geral de Tarifas e Comércio). De acordo com os participantes dessa conferência:

[...] o neoliberalismo deveria adaptar o liberalismo clássico às circunstâncias do Estado regulador e assistencialista, ao qual caberia controlar o funcionamento do mercado. Anos mais tarde, o *American Heritage Dictionary* definiu assim o neoliberalismo: "Movimento político que combina a preocupação com justiça social do liberalismo tradicional com a ênfase no crescimento econômico". Eis uma boa plataforma de esquerda. (ALCÂNTARA, 2003).

De acordo com Alcântara (2003), o sentido da palavra neoliberalismo foi modificando no decorrer do tempo, ganhando uma conotação de busca incessante pelo lucro, prevalência do mercado sob a sociedade e o poder decisório estatal.

A abertura dos mercados passa a ser a nova filosofia, cria-se a empresa flexível, e esse novo paradigma chega ao Brasil e aos outros países da América Latina mediante o Consenso de Washington de 1989. O Brasil e outros países latino-americanos adquirem empréstimos do BIRD e FMI e a obrigatoriedade de atenderem algumas condições tais como: desregulamentação, privatização, livre circulação de bens, entre outros.

As políticas liberalizantes brasileiras iniciam-se no governo de Fernando Collor de Mello, que se propôs a modificar a legislação brasileira no que se relacionava à informática e à propriedade industrial, proporcionando a liberação do regime de importações mediante atos administrativos, sendo que a adoção do receituário neoliberal ganha continuidade no governo de Fernando Henrique Cardoso. (AROUCA, 2003, p. 370-373).

Para Santos (2005, p. 36) a alteração da divisão internacional do trabalho e a tendência de desregulamentação do mercado construiu um novo panorama. Além da submissão dos países periféricos aos Estados hegemônicos detentores do controle de instituições internacionais, a ocorrência de acordos internacionais intensificou-se. Os Estados tiveram grande parte da sua capacidade decisória relativa ao campo político, econômico e social diluída pela emergência das necessidades internacionais. "[...] A intensificação de interações que atravessam as fronteiras e as práticas transnacionais corroem a capacidade do Estado-Nação para

conduzir ou controlar o fluxo de pessoas, bens, capitais ou ideias, como fez no passado”.

Evidentemente a globalização não atinge todos os Estados de forma homogênea, pois devem ser consideradas as características locais. Os países menos desenvolvidos se deparam com uma situação ainda mais complexa, uma vez que a sua capacidade de resposta é diminuída pelas pressões de organismos internacionais tais como o FMI, Banco Mundial e empresas transnacionais³.

Para Casanova (2002, p. 49) a soberania “se negocia e renegocia”, pois as organizações internacionais possuem grande influência sobre os Estados, definem mercados e a distribuição de recursos. As companhias internacionais transnacionais controlam a produção agrícola e granjeira, a atuação de sindicatos e de ecologistas, o FMI é capaz de influir na diminuição de gastos públicos de vários países, no valor de suas moedas, nas políticas sociais, “[...] isto é, na diminuição ou eliminação da política de” bem-estar social “dos países endividados”.

De acordo com Ianni (2007, p. 40-41), a soberania do Estado-Nação está prejudicada “pela sua base”. São formuladas relações e arcabouços de dominação política e econômica que ultrapassam os limites geográficos. Estruturas mundiais de poder são compostas por organizações multilaterais ao lado de estruturas constituídas por corporações transnacionais. A possibilidade de criar um projeto no âmbito interno estatal restou drasticamente restringida. O capitalismo define a forma do Estado-Nação, bem como o significado do princípio da soberania.

Algumas das características “clássicas” do Estado-Nação parecem modificadas ou radicalmente transformadas. As condições e possibilidades de soberania, projeto nacional, emancipação nacional, reforma institucional, liberalização das políticas econômicas ou revolução social, entre outras mudanças mais ou menos substantivas em âmbito nacional, passam a estar determinadas por agências e instituições, organizações e corporações multilaterais, transnacionais ou propriamente mundiais que pairam acima das nações. (IANNI, 2007, p. 59).

³ Arouca (2002, p. 368-369), citando Octavio Ianni, Wilson Cano e Marcos Del Roio atento a que o imperialismo assume uma nova dimensão com a globalização com a dívida externa imposta aos países subdesenvolvidos. O imperialismo confere concentração de poder “[...] num ou mais países, sempre poucos, um deles com maior dimensionamento, que lhe permite, através de poderio militar, ter influência e controle dos países menores. No caso, a aparente hegemonia política, regional e externa, representada pelo Estado, nas figuras tradicionais do Executivo e do Legislativo, ocultam o poder efetivo das grandes corporações econômicas que se ramificam pelos continentes e dominam a economia local e influem decisivamente na ação política “.

A globalização econômica implica em grandes obstáculos para as autoridades monetárias dos Estados, uma vez que estas atuam em horários definidos e o mercado global funciona de forma ininterrupta, impedindo uma resposta imediata na hipótese de crise:

[...] Há uma luta desigual aqui, é necessário que próximo ao fechamento da carteira de câmbio, ou próximo ao fechamento da bolsa de valores, às 5h da tarde, ou às 8h da noite, a autoridade não tenha reagido com relação à informação que teve ao longo do dia, mas que tenha reagido também de forma preventiva, com relação a aquilo que vai ocorrer durante a noite. (BAUMANN, 1999, p. 124).

O impacto da globalização na soberania estatal é um fenômeno que distingue o contexto atual daquele presente no século XIX. O período anterior foi caracterizado pelo fortalecimento dos Estados ocidentais, enquanto o século XX as pressões relativas à adoção de um livre mercado agregado com as novas possibilidades de troca de informações fornecidas pelo desenvolvimento tecnológico afetam o papel do Estado para regular a economia e a sociedade. (SANTOS, 2005, p. 36-37).

O desenvolvimento tecnológico permitiu a diminuição das barreiras geográficas. No entanto a regulamentação ainda persiste dentro do âmbito estatal, deixando livre um espaço internacional sem regras. “[...] O capitalismo global não presta contas a ninguém. A dinâmica global está cada vez mais presente no nosso cotidiano, e o Estado moderno não tem ferramentas de governo correspondentes”. (DOWBOR, 2003, p. 11).

As fases de produção podem ser fracionadas conforme as conveniências do globo, não sendo necessário que a empresa se submeta aos ditames impostos pelo Estado. Se a regulamentação estatal for excessiva em relação ao meio ambiente, aos direitos trabalhistas e tributários, conta-se com a vantagem de migrar para local onde a ausência estatal e força de trabalho barata forneçam o benefício de tornar seu produto ou serviço menos custoso e mais competitivo.

As noções de sociedade, Estado, nação, partido, sindicato, movimento social, identidade, território, região, tradição, história, cultura, soberania, hegemonia, urbanização, industrialização, arcaico, moderno e outras não transferem nem se adaptam facilmente. As relações, processos e estruturas de dominação e apropriação, integração e antagonismo característicos da sociedade global exigem também novos conceitos, categorias e interpretações. (IANNI, 2007, p. 245).

No entanto um fato paradoxal ressaltado por Chomsky deve ser destacado (2002, p. 28): ao mesmo tempo que o Estado-Nação encontra-se em crise em muitas democracias afetadas pela globalização, muitos fatores decorrentes desse fenômeno não se deram ao acaso. Os fatores atribuídos aos investimentos estatais dizem respeito principalmente ao fenômeno do comércio internacional:

[...] Há nisso tudo um grande elemento de impostura. Grandes subsídios estatais e a intervenção do Estado sempre foram necessários - e ainda o são - para fazer o comércio parecer eficiente passando por custos ecológicos impostos a gerações futuras que não “votam” no mercado, e outras “externalidades”. (CHOMSKY, 2002, p. 28).

A acumulação do capital internacional não é composta somente de empresas e organizações internacionais. Foram necessários fortes investimentos dos Estados em benefício do capital, mediante políticas e pressões e prol da liberalização dos mercados.

A globalização econômica dependeu dos Estados poderosos para sua propagação, sendo a desregulamentação dos mercados fruto de uma escolha e não de uma consequência inevitável, uma vez que não existe “mão invisível”⁴.

O fenômeno da automação ultrapassa o intuito lucrativo, muitas vezes é escolhido mais por questões de poder do que de dinheiro. “Ela foi projetada para desprofissionalizar os trabalhadores e subordiná-los ao *management*; não por princípios de mercado ou da natureza da tecnologia, mas por razões de dominação e controle”. Esse intuito de controle social também se estende ao fato de as empresas deslocarem os seus trabalhos industriais para vários lugares, onde a força de trabalho é mais barata, o que facilita muito a repressão de possíveis embates trabalhistas. Se trabalhadores de Boston fizerem greve, por exemplo, a Gillette pode suprir o mercado europeu com trabalhadores americanos mediante a sua planta em Berlim, tornando a greve absolutamente inócua. Desta forma, é extremamente benéfico empregar mão de obra fora dos EUA. (CHOMSKY, 2002, p. 28).

Para Hirst e Thompson (2002, p. 15), a ideologia da globalização deve ser analisada sob certo ceticismo. O argumento segundo o qual as forças do

⁴ “Mão invisível” é a expressão criada por Adam Smith e representa a ideia da sua teoria. Esta consiste na concepção de que em uma economia de mercado, ainda que não exista uma coordenação dos interesses econômicos, a atuação dos indivíduos acarreta uma determinada ordem como se tudo fosse conduzido por uma “mão invisível”.

mercado são incontroláveis constitui um apto mecanismo de controle das estratégias nacionais e reformas radicais. Para os referidos autores, a globalização sob a perspectiva dos defensores mais radicais é um mito devido a alguns aspectos. Primeiro, a economia internacionalizada pode ser verificada em períodos antecedentes, a integração e internacionalização da economia eram inclusive mais presentes durante os períodos de 1870 a 1914. Segundo, a empresa propriamente transnacional é a exceção, o que se pode verificar são empresas nacionais que comercializam como multinacionais. Terceiro, a circulação do capital não transferiu investimentos e empregos dos países mais desenvolvidos para os periféricos; ao contrário, o que se verifica é uma maior concentração do capital. A globalização se concentra em alguns países desenvolvidos, por isso o seu caráter global resta enfraquecido. E, por fim, essas potências poderiam regular o mercado, o que significa que não está tão fora de controle.

Esse “mito” da globalização como processo incontrolável, segundo os mesmos autores, foi fomentado pela expectativa frustrada em torno do keynesianismo do pós-guerra com as crises que se sucederiam:

[...] se o consenso na década de 50 e 60 era de que o futuro pertencia a um capitalismo sem perdedores, seguramente administrado por governos nacionais atuando em conjunto, as décadas posteriores de 80 e 90 são dominadas por um consenso baseado em suposições contrárias, de que os mercados globais são incontroláveis e de que o único caminho para tornar-se competitivo – seja como nação, empresa ou indivíduo – é tornar-se o mais competitivo possível. A noção de uma economia mundial ingovernável é a resposta para o colapso das expectativas geradas pelo keynesianismo e tornadas mais sóbrias pelo fracasso do monetarismo em fornecer uma rota alternativa para a prosperidade de base ampla e para o crescimento estável. (HIRST, THOMPSON, 2002, p. 20).

Mas vale salientar que a sensação de possibilidade de controle é enfraquecida com as crises recentes do capitalismo que afetaram de forma avassaladora as economias consideradas desenvolvidas.

A globalização como fenômeno incontrolável ou a globalização como mito propagou a ideia neoliberal e produziu conseqüências nefastas aos direitos sociais. O enfraquecimento do Estado-Nação, inclusive daqueles até então considerados hegemônicos, as crises cíclicas do capitalismo que cada vez se sucedem em espaços temporais menores – afetando blocos econômicos desenvolvidos e economias avançadas – a reestruturação produtiva, as inovações tecnológicas que criam novas possibilidades de estratégias econômicas atingem

de forma direta as relações de trabalho. Resta, então, a tarefa dificultosa de dimensionar algumas das consequências desse fenômeno intrincado na vida dos trabalhadores.

1.3 A GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA OS SEUS IMPACTOS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A evolução das relações de trabalho possui estreito vínculo com as transformações do capitalismo e as mudanças das estruturas produtivas. A análise do lapso temporal que abrange o regime fordista e a criação do sistema de produção flexível é imprescindível ao estudo do direito laboral e o papel dos sindicatos, uma vez que as implicações decorrentes estão intimamente conectadas com a capacidade de a classe trabalhadora reagir frente aos abusos do capital.

O capitalismo busca a supressão da desordem entre a oferta e demanda mediante a inovação tecnológica, e essas mudanças influenciam diretamente as características do trabalho humano. (KON, 2003, p. 60). O aprimoramento das tecnologias é um fator importante no que diz respeito ao relações de trabalho, pois mediante este fato se tornou possível flexibilizar os modos de produção superando os modelos até então vigentes e otimizar a produção de acordo com as necessidades do mercado.

O século XX presenciou o surgimento do taylorismo ou fordismo. Depois das crises financeiras que marcaram a década de 60 e 70, o avanço da informática permitiu o nascimento de novos paradigmas na forma de produção de empresas, possibilitando sistemas extremamente flexíveis e agregados com maior capacidade de resolução de problemas.

O modelo fordista esteve presente essencialmente no período de 1914 a 1973 e implantou uma nova forma de pensar o trabalho, a produção e o consumo. Henry Ford acreditava na possibilidade de regulamentar a economia, tanto que instaurou a jornada de trabalho de oito horas diárias e cinco dólares⁵ com o intuito de que seus trabalhadores não só produzissem seus produtos, mas que gozassem de tempo e renda suficientes para fazerem parte do público consumidor.

⁵ Ariovaldo Santos (2001, p. 18) ressalta que esses cinco dólares não eram acessíveis à maioria dos trabalhadores. Só existia essa vantagem para aqueles que se sujeitavam durante meses a uma jornada de trabalho extremamente exaustiva nas fábricas, tornando praticamente impossível o auferimento deste benefício.

Além disso, Henry Ford objetivava que a renda dos trabalhadores possibilitasse uma queda na rotatividade da mão de obra. (MARINS, 2008, p. 26).

Antes da intensificação da globalização existia interesse dos empregadores em manter certa estabilidade do poder aquisitivo dos seus trabalhadores, uma vez que estes também faziam parte do público consumidor. Os trabalhadores em conjunto com o restante da população nacional substituíam, com a colaboração do governo, o mercado das importações. (URIARTE, 2001, p. 72).

Os traços caracterizadores desse modelo até então vigente eram: a divisão precisa das etapas de produção, ou seja, a divisão de tarefas⁶, a existência de um centro de deliberação, a inexigibilidade de esforço criativo e intelectual dos trabalhadores e a produção em massa possibilitando o estoque de produtos para o atendimento de futuras demandas dos mercados.

A relação de emprego típica, que se afirmou como regra geral no modelo fordista, denota um trabalhador submetido a um poder hierárquico, em regime de jornada de trabalho completa, contratado por prazo indeterminado, na linha de produção em massa e reunido em categorias homogêneas integrantes de sindicatos com poder de reivindicação e representatividade ampla.

Com a crise do petróleo de 1973, as empresas passam a buscar um modelo mais flexível⁷ mediante a inserção de novas tecnologias, bem como novas estratégias que afetaram de forma arrebatadora o relações de trabalho.

A globalização obrigou os países a colocarem em sua agenda as condições que ultrapassam as suas fronteiras geográficas sob o risco de exclusão da economia mundial. O avanço da internacionalização da economia nacional foi condicionado pelas políticas públicas adotadas por cada país. A adoção do “Consenso de Washington”, que orientava no sentido da liberação e desregulamentação estatal da economia, foi um fator importante para a intensificação da globalização econômica e os seus reflexos na divisão internacional do trabalho.

Uma nova forma de produção é inserida pelos japoneses e ganha forças com o desenvolvimento tecnológico presente nos países desenvolvidos. O

⁶ Silva (2010, p.34) ressalta que, antes mesmo de Henry Ford instaurar a divisão das etapas de trabalho, Adam Smith já sugerira anteriormente a divisão do processo de produção em etapas diferenciadas, coordenadas e especializadas de forma a otimizar a velocidade do resultado final.

⁷ Pode-se entender como modelo de empresa flexível “[...] aquela que consegue responder a uma procura incerta e variada, mudar rapidamente se for necessário, produtos, processos e mercados, utilizando tecnologias, estruturas, trabalho e pessoas flexíveis [...]”. (KOVÁCS, 2001, p. 47).

sistema de produção flexível adota o sistema *just in time* que permitiu uma produção voltada às necessidades do mercado.

Esse novo sistema denominado toyota, toyotismo ou ohnismo é uma forma de organização empresarial decorrente de um período de reestruturação produtiva. Ligado à empresa japonesa Toyota, esse sistema era respaldado em duas ideias essenciais: o sistema *just in time* e a automação da produção. (VIDOTTI; BENTO, 2003, p. 102).

O sistema aludido pode ser dividido em quatro fases: em um primeiro momento (1947-1950), incumbia-se a um mesmo trabalhador o manuseamento e fiscalização de várias máquinas ao mesmo tempo; na segunda fase (1949-1950), buscava-se a majoração da produção sem aumentar os efetivos; e na terceira fase (década de 50), utiliza-se o método *kanban*. Durante a quarta fase os subcontratantes também passam a utilizar o método *kanban*. (VIDOTTI; BENTO, 2003, p. 103).

O método denominado como *kanban* apregoa a substituição do produto somente após seu comércio. A empresa conta com um núcleo de empregados estáveis responsáveis por várias funções ao mesmo tempo e com mão de obra fornecida por empresas prestadoras de serviços ou que fornecem peça *just in time*. Essas empresas se relacionam em rede, conseguindo auferir as melhores vantagens econômicas e legislativas de todo o globo. (RUDIGER, 2003, p. 69). Esse método decorre do conceito de que o próprio trabalhador deve ir atrás das suas peças, se abastecendo sempre que necessário. Além disso, a produção e a circulação correspondem exatamente à necessidade e ao tempo da demanda do mercado. Neste modo de produção, os riscos econômicos são transferidos para os prestadores de serviços autônomos (pessoas jurídicas ou físicas), o que resulta em baixos custos sociais.

Em sentido contrário ao fordista preconiza-se o trabalho temporário e a rotatividade de força de trabalho em consonância com a flexibilidade dessa nova forma de produzir, tornando a estabilidade de emprego algo raro. Esse novo modelo passa a exigir maior responsabilização, qualificação, participação, iniciativa e esforço criativo de seus trabalhadores, o que o diferencia do modelo fordista, caracterizado pela especialização do trabalho, ausência de grande esforço intelectual e um centro decisório único. As empresas exploram ao máximo o trabalhador e dividem com estes a responsabilidade pelos resultados. Pode-se pressionar ao máximo,

diminuindo-se a necessidade de custo com o trabalho. Além disso, esse sistema colaborou para a criação de um exército de excluídos que não possui os altos padrões de qualificação exigidos.

No sistema Toyota, a qualificação dos trabalhadores é uma situação paradoxal, pois, se ao mesmo tempo o trabalhador é polivalente, minora a sua capacidade sobre a produção e majora a intensidade sobre o trabalho. Junto com o toyotismo foram desenvolvidos os Centros de Controle de Qualidade (CCQ) que consistem em um grupo diminuto de trabalhadores responsáveis por elaborar propostas relacionadas a melhorias no processo de produção dos produtos. Dessa forma, cria-se uma estrutura horizontal, em que os trabalhadores são controlados por outros. Se um falhar de alguma forma, todos arcam com a responsabilidade. (VIDOTTI; BENTO, 2003, p. 106).

O toyotismo também foi eficaz no enfrentamento do sindicalismo utilizando argumentos tais como trabalho em equipe; horizontalização da produção e flexibilização da mão de obra. A responsabilização dos trabalhadores pela qualidade da produção extirpa o espírito de solidariedade, e a inexistência de hierarquia enfraquece a possibilidade de combate. (VIDOTTI; BENTO, 2003, p. 108).

As empresas alteram a sua organização interna de forma mais direcionada às necessidades específicas do mercado. Podem ser citadas como alterações internas das empresas, por exemplo, a diminuição dos ciclos de produção; maior interação entre as fases da elaboração do produto; redução dos custos de pessoal; intensa flexibilidade e capacidade de responder às alterações tecnológicas e relacionadas ao mercado; utilização de subcontratação; acordos de cooperação, fusões e aquisições; possibilidade de distribuir a sua atividade produtiva em diversas localidades conforme as condições mais vantajosas. As empresas passam a atuar em rede. (SANTOS, 2001, p. 32-33).

A ideia básica de empresa em rede consiste na divisão de trabalhos entre empresas que se especializam em determinadas fases da cadeia produtiva. A autonomia e capacidade de controle dependem da posição que as empresas ocupam nessa cadeia produtiva [...]. (KOVÁCS, 2001, p. 53).

Em busca de maior competitividade, aumenta-se a terceirização e propaga-se a informalidade. O rompimento das fronteiras permitiu produtos mais baratos a custo da precarização do trabalho humano. As empresas não possuem

mais território fixo, não sendo mais necessária a sua submissão aos ditames do Estado-Nação. O capital se concentra em um espaço global, a evolução da tecnologia da comunicação permite a atuação estratégica entre empresas, aumentando-se o número de fusões e aquisições e possibilitando que o mercado seja dominado por um grupo cada vez menor de instituições. O sistema atual de empresa flexível fomentou o aumento da terceirização, do trabalho temporário e de tempo parcial.

A terceirização dificulta a organização sindical e a consecução de seus mecanismos de pressão. De acordo com Arouca (2003, p. 413), “cuida-se, pois, de retornar à locação da força de trabalho e de permitir a existência de empresas sem empregados”. O trabalho temporário constitui um grande benefício para as empresas porque permite a contratação de pessoal que compatibilize com a demanda; uma maior pressão sobre os trabalhadores em relação à produtividade, uma vez que aqueles se sentem na obrigação de mostrar o melhor resultado possível na esperança de obter um contrato por prazo indeterminado.

A reconstrução do capitalismo nas últimas décadas se deu envolvendo mercados financeiros, movimentos de fusões e aquisições de empresas multinacionais em um cenário de políticas governamentais favoráveis no âmbito fiscal, trabalhista, com uma forte tendência de flexibilização dos direitos. Ao mesmo tempo, o desenvolvimento da telemática permitiu às empresas uma nova forma de obter rendimentos. (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2009, p. 22-27).

Essa tendência de concentração se intensificou a partir da década de 80 e 90. Com o excesso da competitividade proporcionado pela economia globalizada, as empresas buscam um novo lugar no mercado. As alianças estrategistas entre empresas alteram constantemente a lógica mercadológica e aumentam a interdependência entre as economias. (SANTOS, 2001, p. 20).

Estas estratégias têm contribuído significativamente para a constituição de cadeias globais de grupos empresariais de caráter multinacional com um enorme poder de intervenção em nível mundial. Através de processos de exteriorização e de segmentação das actividades, do estabelecimento de redes de cooperação, ou da proliferação de fusões e aquisições, esses grupos empresariais fortalecem a sua capacidade competitiva e conseqüentemente o seu poder de intervenção mundial, reconfigurando sectorialmente e territorialmente todos os sectores da economia. (SANTOS, 2001, p.21).

Os países subdesenvolvidos foram inseridos no processo de industrialização e na mudança da divisão internacional do trabalho a partir da Segunda Guerra Mundial. No entanto esses países receberam uma tecnologia acabada e serviam como um ponto de fabricação mundial, principalmente por oferecerem mão de obra de baixo custo. (KON, 2003, p. 63).

Ferreira (2005, p. 266) afirma que no que se refere à crise paradigmática do direito laboral devem ser destacados três pontos: “a crise do emprego”, “a perda da dimensão coletiva” e “o esbatimento do contrato de trabalho”: “[...] assistimos ao desenvolvimento de uma sociedade onde parte da população acede e dispõe de um emprego remunerado, enquanto outra parte se encontra excluída totalmente ou parcialmente do mundo do trabalho”.

O desemprego avassala a saúde psíquica do indivíduo uma vez que a sociedade ainda identifica o sujeito pela sua função laboral:

As conseqüências psicossociais do desemprego são catastróficas, com ressonância em cascata, gerando completa perda de identidade: tristeza, angústia, queda da autoconfiança, sentimento de culpa, alcoolização, abalo da harmonia familiar, depressão, miséria, exclusão, enfim o caos pessoal e familiar. As tensões sociais aumentam, em face da violência e criminalidade pipocados de um grande contingente de pessoas sem ocupação que se abeiram a marginalidade, como forma de sobrevivência. (CUNHA, 2004, p. 143)

Como alternativa para solucionar o problema do desemprego⁸, frequentemente, são apresentadas as seguintes alternativas: 1) requalificação dos trabalhadores; 2) fomento do crescimento econômico; 3) flexibilização dos direitos trabalhistas; 4) diminuição da jornada de trabalho; 5) vedação das horas extras; 6) adaptação da sociedade para um mundo sem emprego (CUNHA, 2004, p. 145).

É evidente que a requalificação dos trabalhadores não deixa de ter sua importância. No entanto, verifica-se o desemprego de muitos trabalhadores altamente qualificados. Se antes o estudo universitário era garantia de futuro, a nova perspectiva econômica não permite mais planejamentos em longo prazo. A qualificação dos indivíduos perde a validade rapidamente frente às constantes mudanças tecnológicas e as mutações das necessidades mercadológicas. Se não

⁸ Franco Filho ressalta que existem quatro espécies de desemprego: o sazonal, que ocorre depois algumas temporadas como o natal, por exemplo; o ficcional, decorrente da ausência de mão de obra qualificada; o conjuntural, causado por crises econômicas e o estrutural advindo da inovação tecnológica (1998, p. 133).

bastasse isso, constata-se que a reestruturação produtiva permite cada vez mais a possibilidade de produção com a utilização de um mínimo cada vez mais restrito de mão de obra.

É necessário investir na retomada do crescimento para efeitos de diminuição do desemprego, mas não é uma alternativa totalmente apta para alcançar os resultados necessários, pois o crescimento econômico nem sempre está relacionado com a diminuição do desemprego. Como já ressaltado, a redução da importância do trabalho humano é um aspecto presente nas novas formas de produzir capital. O trabalho é cada vez mais desumanizado pelas máquinas. A tecnologia permite maior produtividade com menor número de mão de obra e custos mais baixos.

Relacionado a essa desumanização do trabalho está o desemprego estrutural. Não bastasse o fenômeno da substituição do trabalho no campo pelas máquinas agrícolas e a tecnologia dos produtos geneticamente modificados, é possível verificar nas fábricas o fenômeno da robotização. Além disso, a ideia do “faça você mesmo” é cada vez mais presente, como é possível verificar nas operações bancárias via internet. A internet também abre um rol de possibilidades, nas quais as consequências são difíceis de dimensionar.

O trabalho denominado como autônomo também ganha forças, alertando para o fenômeno da “deslavorização” da relação de emprego, que significa uma “dessubordinação”, modelo que foge ao tradicionalismo da CLT. As novas necessidades impostas pelo mercado criam novas formas de prestação de serviço. (SILVA, 2002, p. 137).

A flexibilização da legislação trabalhista certamente não acarretará o aumento de empregos, pois o que se constata é que a situação atual dos trabalhadores exige ainda uma maior tutela. Mas a conjuntura se agrava com a crise do Estado-Nação, que fomenta o questionamento sobre a possibilidade de escolha da intensidade da intervenção estatal.

Frente ao argumento da necessidade de flexibilização e a impossibilidade do protecionismo, a globalização econômica é uma realidade, e é um tema necessário ao estudo do Direito do Trabalho. Com esse processo, as relações de trabalho ganham uma nova dimensão fortalecendo a tese da flexibilização da legislação trabalhista.

Assim como na relação de consumo, nas relações trabalhistas também existe um desequilíbrio contratual. Obviamente, empregado e empregador não se encontram em condições de igualdade, por isso a existência das normas estatais para estabelecer o equilíbrio. Contudo, com a nova dinâmica do capitalismo, o Direito do Trabalho não corroboraria com os tempos atuais e, devido à dinamicidade da ciência jurídica, seria necessária uma maior adaptação sob o risco de uma estagnação econômica prejudicial à capacidade competitiva do país.

No entanto, cabe indagar o posicionamento da dignidade do trabalhador nessa escala de prioridades. O capital não respeita qualquer barreira, mesmo que relacionada ao valor do trabalho humano. Para Chesnais (1996, p. 42):

[...] O trabalho humano, é, mais do que nunca, uma mercadoria, a qual ainda por cima, teve o seu valor venal desvalorizado pelo “progresso técnico” e assistiu a capacidade de negociação de seus detentores diminuir cada vez mais diante das empresas e dos indivíduos abastados, sucessíveis de comprar seu uso. As legislações em torno do emprego do trabalho assalariado, que haviam sido estabelecidas graças às grandes lutas sociais e às ameaças da revolução social, voaram pelos ares e as ideologias neoliberais se impacientaram de que ainda restem alguns cacos dela.

Sob o argumento da globalização econômica, a liberalização dos mercados pressiona no sentido de uma maior flexibilização da legislação trabalhista, o que exige, portanto, uma maior atuação sindical. No entanto, sob esta alegação, corre-se o risco do desvirtuamento do instituto da negociação coletiva, o que será tratado em capítulo específico. Antes é preciso uma maior reflexão sobre o papel do sindicato frente a esta expectativa.

2 O SINDICALISMO DESAFIADO

O homem precisa viver em grupo para manter tanto a sua saúde física quanto a psicológica, sendo que a solidariedade constitui essência dos direitos humanos. Os sindicatos partiram dessa premissa, pois, mediante a união de trabalhadores na busca de interesses coletivos, foi possível alcançar conquistas que assegurassem direitos a um grupo e, conseqüentemente, a dignidade de cada sujeito individualmente considerado.

Os sindicatos possuíram relevante papel na história das conquistas trabalhistas e a sua atuação é ressaltada e reavaliada constantemente frente às incertezas proporcionadas pela desterritorialização do capital e crise do Estado-Nação.

Apregoa-se a necessidade de maior flexibilização do direito trabalhista e, nesse sentido, a criação de um espaço para diálogo entre o capital e o trabalho mediante a negociação coletiva, para que aquele se adapte às inconstâncias de uma economia internacionalizada, baseada na velocidade, competição e redução de custos.

Mas é impossível não levantar a indagação relativa à capacidade dos sindicatos atenderem à expectativa de equilibrarem as desigualdades presentes na relação entre o capital e o trabalho na perspectiva atual. A situação dos sindicatos é cambiante, uma vez que depende de uma economia que se baseia no externo, passa por lapsos de estabilidade e instabilidade e condiciona mais do que é condicionada.

No caso brasileiro, o sistema sindical padece de diversos vícios e, não obstante alguns progressos trazidos pela Constituição de 1988, possui algumas características corporativistas tais como o imposto sindical e a unicidade, justamente em um período em que se faz necessária uma alternativa que se desvincule da esfera estatal, dada a globalização dos desafios. Isso significa que, ainda que o desemprego seja minorado, a organização sindical padece desses males que impedem um verdadeiro diálogo democrático, tanto em períodos de crise quanto nos de maior estabilidade.

Por isso, antes de se verificar a negociação coletiva como alternativa, é imprescindível refletir sobre os sindicatos, ainda que de forma breve. A reflexão sobre a atuação sindical é premissa inerente à verificação da negociação

coletiva como mecanismo de flexibilização, uma vez que para que este instrumento atinja o seu fulcro democrático precisa contar com uma organização sindical que proporcione um espaço apto ao debate.

2.1 ASPECTOS PRELIMINARES À REFLEXÃO SOBRE O SINDICALISMO

A importância histórica dos sindicatos é inquestionável. Para que o trabalhador passasse a ser individualmente considerado, precisou agir em grupo. A história da organização sindical no mundo ocidental representa a luta e a finalidade maior do Direito do Trabalho que consiste em melhorar as condições laborais dos trabalhadores.

É a partir da história do Direito Coletivo que surge o Direito do Trabalho, quando o trabalhador teve que enfrentar os efeitos colaterais das desigualdades existentes. As conquistas por melhores condições de trabalho decorreram justamente da interação entre sindicatos e empregadores.

O sindicato nasceu como uma manifestação social contra as arbitrariedades da busca incessante pelo lucro, posteriormente auferindo reconhecimento jurídico. Mas até atingir este patamar, a história da organização sindical no mundo ocidental foi marcada por sucessivos avanços e retrocessos.

O sindicalismo se desenvolveu em conexão direta com a história do capitalismo, bem como com os reflexos da relação entre os detentores do capital e a mão de obra empregada por eles, sendo necessária a estruturação de alguns aspectos históricos que envolvem a evolução dos sindicatos, para então tratar do caso brasileiro. Ressalta-se que não se pretende tratar do tema de forma exaustiva, mas tão-somente remeter à natureza inicial do movimento sindical para então obter um panorama comparativo frente à perspectiva trazida pelo mundo globalizado e os desafios que o sindicato enfrenta nos tempos atuais.

As corporações de ofício, não obstante as suas peculiaridades que a distanciam da organização sindical atual, são tidas como precursoras dos sindicatos, pois consistiam em uma forma de organização de trabalhadores. Foram extintas pela Revolução Francesa de 1789 que preconizava a liberdade e não admitia quaisquer agentes intermediadores entre o indivíduo e o Estado. A Lei Le Chapelier, decorrente da Revolução Francesa vedava qualquer atividade dessa natureza.

De forma contraditória, ao mesmo tempo que se defendia a liberdade no seu aspecto formal, mantinha-se o controle sobre o assalariado impedindo-o de atuar coletivamente e exercer seus direitos como cidadão. Nessa fase do desenvolvimento do capitalismo, não somente as formas de produção eram mantidas sob controle: o indivíduo era impedido de manifestar-se.

A Revolução Industrial originada na Inglaterra no século XVIII e as suas implicações foram marcos propulsores dos fenômenos que levaram à necessidade do aprimoramento da solidariedade entre os trabalhadores como instrumento de luta frente às arbitrariedades da ânsia capitalista.

Uma das características essenciais desse período foi a transição da manufatura para a mecanização e a possibilidade de produção em série, bem como a facilitação de transporte desses produtos mediante a invenção de navios e locomotivas. (MARTINS, 2003, p. 234).

Outro aspecto que merece especial destaque para o nascimento da atuação sindical é o surgimento de duas classes claramente definidas: os proprietários e os proletários. Sendo os primeiros grandes detentores de capital e os segundos trabalhadores expostos a condições degradantes e distantes do mínimo necessário à sobrevivência digna. (MARTINS, 2003, p. 234).

As condições precárias das fábricas, os baixos salários possibilitados pela criação de um grande exército de reserva proporcionado pela substituição do trabalho humano pelas máquinas acarretaram violentas lutas sociais. Essas condições extremas obrigavam as famílias a exporem suas crianças, bem como suas mulheres ao trabalho desumano. As crianças e mulheres eram submetidas a salários inferiores aos dos homens e a infindáveis horas de trabalho, oferecendo alta vantagem lucrativa para os donos das fábricas.

A exploração de homens, mulheres e crianças mobilizou os trabalhadores a reivindicarem condições melhores de trabalho. Ondas de violência resultaram na destruição de máquinas devido à crença de que o retorno do trabalho manual poderia sanar os males causados pelo processo de industrialização. O movimento operário direcionado a esse tipo de ação era denominado ludismo, uma vez que o seu precursor foi Ned Ludd, um trabalhador inglês que utilizava esse método como forma de protesto. Esse movimento teve sua origem na Inglaterra e se espalhou pela Europa. Posteriormente, nasce um segundo movimento dos trabalhadores caracterizado por uma forma de organização mais aprimorada,

originando os primeiros fundos operários de ajuda mútua na Europa que evoluíram de cooperativas para sindicatos. (CAVALCANTI, 2008, p. 51-52).

Essas organizações possuíam caráter reivindicatório ou assistencial, a primeira procurava meios de enfrentar os empregadores e a segunda atuava de forma solidária mediante a instituição de fundos para assegurar assistência de desempregados, doentes, inválidos, idosos, gerando os alicerces do cooperativismo.

Muitas foram as tentativas de repressão dessas organizações. Na fase de proibição podem ser citados o liberalismo da Revolução Francesa de 1789, a Lei de Chapelier de 1791, que considerava ilegal o acordo coletivo que estabelecesse preço para trabalho, e o Código de Napoleão de 1810, que considerava crime a associação de trabalhadores. Na Itália, o *Codice Penale* Sardo de 1859 taxava como crime a coalizão dos trabalhadores com o fulcro de reduzir salários, bem como qualquer paralisação dos operários. Nos Estados Unidos, em 1890, o *Sherman Act* impunha restrições ao direito de associação. (NASCIMENTO, 2009, p. 69).

Com o Tratado de Versalhes, a fundação da Organização Internacional do Trabalho e com o processo de constitucionalização do Direito do Trabalho, com as Constituições do México de 1917 e de Weimar de 1919, a consolidação mundial do reconhecimento da autonomia sindical ganha forças.

As histórias do Direito do Trabalho e do sindicalismo que abrangem o período de 1848 a 1919 se entrelaçam e são marcadas por um conjunto de ações da sociedade civil e do Estado que originam o Direito do Trabalho “[...] que tanto incorpora a visão do próprio Estado, como assimila um amplo espaço de atuação para a pressão operária vinda de baixo”. (DELGADO, 2010, p. 107).

Ressalta-se que o desenvolvimento dos sindicatos não ocorreu de forma linear, e sempre esteve diretamente conectado com os avanços e atrasos democráticos dos países respectivos. Nos países em que prevalecia a ditadura, por exemplo, os sindicatos possuíam menor representatividade. Nota-se que, entre o período de 1929 e a Segunda Guerra, existiu uma imensa diferença no desenvolvimento da organização sindical entre os países de democracia representativa e os totalitários. A atuação sindical é extremamente limitada pelo excessivo intervencionismo estatal. (SANTOS, 2008, p. 14).

Depois da Segunda Guerra Mundial, os direitos trabalhistas vivem seu ápice, mas após o Estado de Bem-Estar o mundo sofre uma nova crise

paradigmática com a hegemonia neoliberal e, conseqüentemente, os sindicatos sentem esses reflexos.

Ao final do capítulo, este tema será retomado, mas antes é necessária uma breve análise do sindicalismo no Brasil e de alguns aspectos históricos e críticos do modelo vigente, para então verificar a reflexão do papel dos sindicatos frente aos novos desafios.

2.2 UM BREVE RETROSPECTO DA ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA

Consoante o artigo 511, *caput* da CLT, o sindicato no Brasil pode ser conceituado como:

associação para fins de estudo, defesa e coordenação, de interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais exerçam, respectivamente a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

A partir da Constituição de 1988, o sindicato deve ser entendido como pessoa jurídica de direito privado, pois é vedada a interferência do Estado nas organizações sindicais. No entanto, anteriormente prevalecia a tese de que o sindicato era pessoa jurídica de direito público, dado que no período corporativista se tratava de nada mais do que a extensão da atuação do Estado nas relações trabalhistas.

Pode-se dividir a história do sindicalismo no Brasil nas seguintes fases: fase pré-corporativista, que se inicia em 1888 com o fim da escravatura e se estende até antes de 1930; a fase corporativista, que se consolida com a Constituição de 1937 e se prorroga até a Constituição de 1946, a fase militar, que compreende a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional de 1969, e finalmente a fase posterior à Constituição de 1988. (BARBOSA, 2006, p. 11).

No final do século XIX, surgiram associações de trabalhadores assalariados que possuíam o escopo de ajuda mútua e passaram a sofrer influência dos imigrantes europeus que dividiram suas experiências de embates trabalhistas. Durante esse período não havia uma intervenção proibitiva do Estado: em 1890, a greve deixou de ser ilícito penal mediante o Decreto nº. 1.162, sendo mantido como crime tão-somente a violência dela decorrente; a Constituição Republicana de 1891,

no seu artigo 72, passa a garantir os direitos de reunião e associação; em 1903, o Decreto nº. 979 possibilitava a criação de sindicatos rurais⁹, reconhecendo organização composta por trabalhadores e empregadores e, em 1907, esse direito é estendido aos trabalhadores da área urbana, permitindo o surgimento de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas¹⁰. (DELGADO, 2010, p. 108).

O Decreto nº. 1.637, de 05.01.1907, possuía características aproximadas de um modelo sindical. Esse modelo brasileiro da Primeira República previa a regulação da organização sindical tendo como respaldo a profissão, levando em conta a similaridade e a conexão, o que se aproxima da conceituação de categoria adotada atualmente. Além disso, a legislação aludida estabeleceu a criação de Conselhos Permanentes de Conciliação e Arbitragem para solucionar controvérsias trabalhistas. No entanto, era vedado aos estrangeiros se inserirem na direção dos sindicatos, uma vez que o anarco-sindicalismo, proveniente da Europa, responsável por influenciar o sindicalismo brasileiro no início do século XX, era uma ameaça que o governo desejava coibir. (BARBOSA, 2006, p. 11).

O anarco-sindicalismo possuía como principais ideias: a luta contra o capitalismo; a efemeridade do Estado; a defesa da ausência de leis jurídicas para regular as relações sociais; resistência contra governo e autoridades; defesa de uma luta direta e combate aos modelos sociais, políticos e jurídicos existentes. Suas ideias iniciais são verificadas na literatura de Pierre Joseph Proudhon, no coletivismo de Michael Bakunin e no anarquismo idealizado por Kropotkin⁹. Os imigrantes italianos espalharam os conceitos do anarquismo sindical no Brasil, amparando medidas em prol da melhoria das condições de trabalho tais como sabotagem, greve geral, entre outros. Dois sindicatos surgiram fomentados pelas ideias anarquistas: A União Geral da Construção Civil e o Centro Cosmopolita, bem como a Confederação Operária Brasileira (COB), criada após o I Congresso Operário realizado em 1906. No entanto a referida Confederação não prosperou pelo período superior a um mês. (NASCIMENTO, 2009, p. 117).

⁹ Saliente-se que as associações de sindicatos rurais não possuíam verdadeira representatividade em relação aos seus trabalhadores, pois estes estavam sujeitos aos ditames dos senhores da terra e não contavam com nenhum respaldo legal. (NASCIMENTO, 2009, p. 118).

¹⁰ Anteriormente ao reconhecimento legal, os primeiros sindicatos que surgiram no Brasil no fim de 1800 e início de 1900 intitularam-se como *ligas operárias* e deveu a sua existência à forte influência que os imigrantes europeus exerceram. Posteriormente surgiram as *sociedades de resistência*. As primeiras direcionavam-se à busca de melhoria salarial e redução de horas extras, mas possuíam pouco poder combativo, enquanto as segundas possuem maior capacidade de organização. (NASCIMENTO, 2009, p. 118).

As célebres greves e lutas do operariado em São Paulo e no Rio de Janeiro durante o período de 1917 a 1920 marcaram esse período de influência dos imigrantes. Os anarquistas acreditavam nas mobilizações do operariado para atender os seus pleitos trabalhistas e para iniciar um movimento que findaria com o Estado.

Antes do período de 1930, o sindicalismo possuía certa estruturação, essencialmente nos setores de ferrovias e portos. Não existia ainda grande desenvolvimento organizativo sindical, com capacidade de reivindicação, mas um fenômeno social parecia surgir. No entanto, antes mesmo de a história assistir à possibilidade de concretização de seu desenvolvimento, este foi drasticamente interrompido na década de 1930 com o governo de Getúlio Vargas, quando o Estado passa a ter uma postura intervencionista e repressora em relação ao movimento sindical e uma legislação extremamente controladora.

Para Antunes (1990, p. 72), a revolução de 30 findou com o ciclo agrário exportador e gerou os pilares da acumulação capitalista industrial no Brasil, fomentando o crescimento de uma burguesia industrial e impossibilitando qualquer espécie de participação popular:

Ao contrário, “o reformismo pelo alto” marcou uma exclusão absoluta das classes populares na direção econômica, social e política do país. A inexistência de uma transição burguesa clássica no nosso país acarretou também a carência das formas liberal-democráticas, onde a presença popular poderia encontrar canais de expressão e participação. (ANTUNES, 1990, p. 73).

Por intermédio de uma política intervencionista, o governo coibiu a influência socialista, anarcossindicalista e comunista. Inspirado no fascismo italiano propugna-se pela opressão da manifestação operária sob o argumento da junção dos interesses trabalhistas e empresariais, atribuindo ao sindicato à função de colaborador do Estado. Mediante a integração das classes sociais evita-se o conflito e majora-se a possibilidade de controle por parte do ente estatal.

Antunes (199, p. 73) ressalta que:

[...] a desmobilização da classe operária no pós 30 – mais exatamente após 1935 – foi muito mais que uma ocorrência da atuação controladora do Estado, visível a sua política sindical e ao mesmo tempo manipulatória, através da ideologia do varguismo, do que a exclusiva incapacidade da classe operária.

De acordo com o autor (1990, p. 73), no Estado Vargasista, em sentido contrário ao republicano, a “questão social” ganhou destaque, não somente no âmbito político, mas também porque a consolidação da indústria demandava uma ampla regulamentação do trabalho, até então escassa para as categorias importantes à economia agrário-exportadora.

É dentro desse quadro que se pode entender a atuação do Estado varguista e seu relacionamento com a classe operária: sua face repressiva manifesta-se inicialmente na formulação de uma política sindical coibidora, controladora e que visou sujeitar politicamente a classe operária à dominação do capital, através da dissolução de suas organizações independentes e, em função da resposta operária, do desencadeamento da repressão policial, que em determinados momentos, como em 1935, foi incontrolável. (ANTUNES, 1990, p. 74-75)

Logo o reconhecimento dos sindicatos pelo Governo de Getúlio Vargas não possuiu o objetivo de atender os interesses dos trabalhadores, mas tão-somente de concretizar um plano de desenvolvimento econômico. Getúlio queria programar um projeto, “[...] só que, para tanto, necessitou do apoio da classe operária e da classe econômica, através de uma legislação que não ameaçasse a classe empresarial da época e que satisfizesse a classe operária que começava a surgir”. (FIALHO, 2003, p. 177).

Existia o intuito de aplicar o corporativismo¹¹ que não se coaduna com os ideais do socialismo ou do liberalismo, mas com o escopo de limitar a ação dos indivíduos. “Os grupos passam a ser valorizados, mas não quaisquer grupos: é preciso substituir a noção de “classes” pela de “corporações”. (SILVA, 2008, p. 72)”.

Dessa forma o sindicato deixaria de ser fruto da manifestação social para se transformar em extensão da atuação do Estado, sob o argumento de preocupação com a classe trabalhadora, o governo getulista passaria a dominar os sindicatos mediante rédeas curtas.

Em 1930, o Estado inicia uma política sindical cuja característica era um “caráter controlador e desmobilizador, requisitos inerentes não só para que o sindicato não rompesse os limites impostos pelo governo, mas para garantir a

¹¹ Magano (2003, p.157) traça as principais características do corporativismo, a saber: o fortalecimento do chefe do Estado; aliciamento de operários mediante uma legislação extremamente tutelar (assim como Mussolini, na Itália, Getúlio pretendia se tornar “pai dos trabalhadores”); a vinculação das organizações sindicais ao próprio Estado (para isso foi implantado o sistema da unicidade sindical e o sistema confederativo).

implantação de uma nova ordem econômica voltada para a industrialização” (ANTUNES, 1990, p. 74).

Quando entrou no poder, o governo aludido criou o Partido Trabalhista, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio (Decreto nº. 19.443, de 26.11.1930), o Ministério da Educação e a Companhia Siderúrgica Nacional. Foi implantada a reforma do sistema sindical (Decreto nº.19.770, de 19.03.1931), vinculando o sindicato como colaborador do Estado, instituindo um sindicato único (ainda que inicialmente facultativo) e implantando o sistema de categoria. Todas essas iniciativas facilitavam o controle estatal em relação aos sindicatos.

O sindicato só possuiria reconhecimento jurídico se seu estatuto fosse levado ao conhecimento do Ministério do Trabalho Indústria e Comércio. A este cabia, além de determinar a sua existência, cuidar do seu funcionamento, verificar seus relatórios anuais e ocorrências sociais, das finanças, entre outras formas de intervenção. O Decreto nº.19.770 criou o sistema de unicidade sindical, as federações e confederações. O registro e a criação de sindicatos eram extremamente dificultosos. (SILVA, 2009, p. 17).

Vedou-se a sindicalização de funcionários públicos; empregados domésticos; vinculação dos sindicatos a entes internacionais sem aval do Governo; divulgação de ideias sociais ou religiosas. Ao sindicato eram incumbidas funções de natureza assistencial, incluindo serviços hospitalares e escolares. (NASCIMENTO, 2009, p. 123).

O sistema de solução judicial de demandas trabalhistas foi criado e eram inicialmente denominados como Comissões Mistas de Conciliação e Julgamento (Decreto nº. 21.396, de 21. 3. 1932), sendo permitido apenas aos trabalhadores de sindicatos oficiais recorrerem ao órgão aludido (Decreto nº. 22.132, de 25.11.1932).

A pluralidade sindical foi instalada pelo artigo 120 da Constituição de 1934, uma vez que o Decreto nº. 24.624, promulgado anteriormente, autorizava a possibilidade de criação de mais de um sindicato em uma mesma base. No entanto, em 1937, intensificou-se o controle estatal em relação aos sindicatos mediante as diretrizes de 1931 extinguindo o modelo de pluralismo e consolidando o corporativismo estatal. Por isso, verifica-se que o sistema da pluralidade sindical não foi experimentado no Brasil.

No governo de Getúlio, além da unicidade sindical, da excessiva intervenção estatal, das contribuições sindicais, que incentivaram a propagação de sindicatos “pelegos”, da função assistencial do sindicato, a Constituição de 1937, no seu art. 139, vedava aos sindicatos a utilização do seu principal mecanismo de reivindicação: a greve e o *lock’out* são declarados recursos anti-sociais¹², nocivos ao trabalho e ao capital, bem como incompatíveis com os superiores interesses da produção nacional.

A Constituição de 1937 estabeleceu o sistema corporativo da ordem econômica no seu artigo 140:

A economia de produção será organizada em corporações e essas, como entidades representativas das forças de trabalho nacional, colocadas sob assistência e as proteções do Estado, são órgãos deste e exercem funções delegadas do poder público.

A legislação trabalhista no governo de Getúlio foi extremamente minuciosa, cuidando de regular as mais diversas áreas da política trabalhista. Além disso, as políticas direcionadas a coibir a atuação sindical foram uma grande mácula do período em estudo: cite-se a Lei de Nacionalização do trabalho coibindo a atuação dos imigrantes no setor trabalhista do país (Decreto nº. 19.482, de 12.12.1930); incentivo aos sindicatos oficiais tais como exclusividade de atuação nas Comissões Mistas de Conciliação e nos Institutos de aposentadorias e pensões etc. Toda essa repressão foi reunida na Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº. 5.452, de 1.5.1943).

Para Antunes (1990, p. 74) não se pode negar que a legislação trabalhista também é uma conquista dos trabalhadores, no entanto:

[...] é inegável que o Estado, ao atender suas reivindicações cotidianas imediatas, conseguiu criar as bases sociais para a sua própria sustentação junto aos subalternos, uma vez que, junto com o atendimento das pressões populares, acarretava um vasto conteúdo manipulatório expresso na ideologia do varguismo. Porém, esse duplo aspecto, por vezes contraditório, do relacionamento do Estado com a classe operária comportava uma unidade cuja a essência era o “caráter desmobilizador da presença varguista no seio do movimento operário e sindical, condição também necessária para a a acumulação industrial centrada na força do trabalho.

¹² A coibição da greve data desde 1935 com a existência de leis de segurança nacional que tipificava como crime atuações vinculadas à greve nos setor público e nos serviços considerados essenciais.

Após o fim da ditadura de Vargas em 1945, surgiu um breve período de democracia. Esse ambiente relativamente democrático aproximou os comunistas dos trabalhistas, uma vez que as ideias de revolução nacional e democrática dos comunistas combinavam bem com o nacionalismo sindicalista, essencialmente no que se refere ao governo de João Goulart no início dos anos 60. Esse período, entretanto, é rompido pelo golpe de 1964, quando a repressão dos trabalhadores alcança o seu ápice. A coibição da atuação sindical se dava de forma extremamente violenta. Representantes sindicais foram perseguidos, torturados e impossibilitados de exercerem a liberdade de expressão.

Durante o final da década de 70 e início da década de 80 o operariado brasileiro passa a ser mais ativo e a reivindicar de forma mais agressiva por melhores condições de trabalho, o resultado disso é o nascimento das centrais sindicais, que possuíram um importante papel de interação entre os sindicatos, federações e confederações.

Em Contagem, Minas Gerais, no ano de 1968, trabalhadores reivindicaram reposição das perdas salariais, mesmo sem a colaboração do sindicato respectivo. Em Osasco os trabalhadores fizeram manifestação da mesma natureza com a colaboração do sindicato, sendo o movimento repreendido violentamente por militares, resultando em prisões de dirigentes sindicais e ativistas. Em 1978, os operários da Scania suspendem os serviços, seguindo o mesmo exemplo os trabalhadores da Ford, da Volkswagen e outras indústrias metalúrgicas do ABC paulista. (SILVA, 2003.I, p. 235).

Durante esse período surgem as lutas de fomentadas pelos novos movimentos sindicais, novo sindicalismo, pelas Comunidades Eclesiais de Base (CEBs), respaldadas pela Teologia da Libertação por uma ação social de trabalhadores urbanos e rurais, e setores da classe média em um período de modificação democrática. Esse ciclo é fruto de um desenvolvimento da história da sociedade brasileira do século XX, um processo de maturação do movimento dos trabalhadores.

Ainda que submetido às imposições estatais as centrais sindicais possuíam uma característica autônoma, reagindo contra o intervencionismo excessivo do Estado. Mediante greves e congressos, surgiam as primeiras conquistas de melhorias salariais. O principal cenário dessas reuniões era o designado ABC paulista (formado pelas cidades de Santo André, São Bernardo do

Campo e São Caetano do Sul), caracterizado por uma intensa industrialização, principalmente no setor automobilístico, deu origem a um movimento sindical extremamente atuante concomitantemente ao desenvolvimento do Partido dos Trabalhadores.

A CUT, Central Única dos Trabalhadores se consolidou em 1983 agindo em relação aos: comerciários, industriários, servidores públicos, rurícolas etc. (PEREIRA, 2003, p. 281).

A CGT, Confederação Geral dos Trabalhadores, nasceu por volta de três meses após a CUT. Essa denominação foi concedida em um congresso de trabalhadores ocorrido em 6.11.83, na cidade de São Paulo, porém o significado da sigla foi modificado para Central Geral dos Trabalhadores - CGT no congresso ocorrido de 21 a 23 de março de 1986. (PEREIRA, 2003, p. 281).

Após a Constituição de 1988, surge a Força Sindical na década de 1990, liderada por Luis Antonio de Medeiros, agrupando trabalhadores da indústria de alimentação e aposentados, sob a filosofia de “sindicalismo de resultado” e foi totalmente consolidada no congresso ocorrido no Memorial da América Latina na cidade de São Paulo, nos dias 8, 9 e 10 de março de 1991. A Força Sindical nasceu quando as centrais sindicais anteriores já estavam atuantes, no entusiasmo de um novo governo na década de noventa. Essa nova central possuía uma visão moderada de sindicalismo. (PEREIRA, 2003, p. 283).

Com a Constituição de 1988, constata-se que a legislação brasileira referente ao Direito Coletivo passou por progressos, mas não de forma satisfatória. O Brasil não ratificou a convenção 87 da OIT que trata da liberdade sindical, o que fomenta muitas críticas, uma vez que, não obstante a Constituição de 1988 ter dado maior amplitude à atuação sindical mediante maiores atribuições à negociação coletiva, prevalecem resquícios do modelo corporativista, tais como a unicidade sindical e a permanência da contribuição sindical.

A Convenção 87 de 1948 foi ratificada por vários Estados membros da OIT. Foi enviada ao Congresso Nacional brasileiro em 1949 a recomendação referente à necessidade da sua aprovação. A convenção foi aprovada na Câmara dos Deputados em 1984, mas não foi contemplada pelo Senado. A ratificação da convenção aludida implica necessariamente na instauração de modificações do sistema vigente para que exista compatibilidade com a liberdade sindical.

A referida convenção define organização sindical como “toda e qualquer organização de trabalhadores ou de entidade patronais que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores e do patronato”.

A liberdade sindical abrange vários aspectos: a liberdade de associação, que consiste no reconhecimento e respeito do Estado em relação à liberdade dos indivíduos de se reunirem na persecução de seus interesses, tal como preconiza o artigo 5º incisos XVI e XVII e o artigo 8º, *caput* da Constituição de 1988; a liberdade de organização, existência de mecanismos de pressão que forneçam capacidade de negociação frente aos empregadores, tal como ocorre no caso da greve, presente no artigo 9º da Constituição Federal, a capacidade de organização interna, de eleição de representantes, a liberdade de filiação e desfiliação, devendo existir medidas assecuratórias que não impeçam os trabalhadores de se filiar, bem como medidas de condutas abusivas que obriguem os indivíduos a se manterem vinculados a um determinado sindicato.

Liberdade sindical implica em autonomia privada coletiva que consiste na possibilidade do sindicato de estabelecer suas normas e lutar pelos interesses dos trabalhadores, sem a interferência estatal.

[...] a autonomia privada coletiva pressupõe que o Estado abdica de parte de sua jurisdição e do monopólio de criar normas, em favor dos grupos sociais, dentre eles, os sindicatos, as associações, os partidos políticos, para que estes tenham a liberdade de auto-regulação e de auto-regramento de seus próprios interesses. (SANTOS, 2004, p. 71).

Não obstante o modelo sindical atual brasileiro seja passível de críticas, é certo que a Constituição de 1988 beneficiou a atuação sindical em alguns dos seus dispositivos, vedando a interferência estatal na organização sindical, bem como estabelecendo a desnecessidade da autorização do Estado para a fundação do sindicato, permanecendo, no entanto, a necessidade de registro no órgão competente (artigo 8º, inciso I); assegura a estabilidade do dirigente sindical no artigo 8º, inciso VIII, proibindo a sua dispensa desde o registro da candidatura ao cargo de direção ou representação sindical e, se eleito (mesmo que suplente), até um ano após o término do mandato (ressalvado o caso de cometimento de falta grave) e assegura o direito à greve no artigo 9º.

Nascimento (2009, p. 186) destaca que a concomitância de avanços e ao mesmo tempo continuísmo de algumas características do modelo corporativista

presentes no ordenamento jurídico caracteriza o sistema brasileiro como neocorporativista visto que “[...] mescla elementos que identificam um sindicalismo de liberdade sindical com mecanismos residuais de corporativismo e com sindicatos como pessoas de direito privado atuando em um modelo de unicidade sindical”.

Existem outros entraves, tais como a falta de um modelo adequado para o processo de transição de um modelo sindical corporativista para um modelo de liberdade plena. Essa situação é agravada pela globalização econômica que dita a liberalização dos mercados e um modelo de empresa flexível que acarreta um alto índice de desemprego.

Mas os sindicatos brasileiros sempre tiveram que lidar com a concentração de renda, alto grau de informalidade, políticas recessivas. Além disso, são assombrados por uma herança escravocrata que se reflete na cultura do preconceito e conseqüente desvalorização dos trabalhadores:

No Brasil, o conflito não é visto como um componente natural das relações de trabalho. Isto, entre outros vários fatores, levou a uma ausência do pacto social que resultasse na aceitação do sindicalismo, como ocorreu nos Estados Unidos e na Europa fordistas. (CARVALHO NETO, 2009, p. 169).

Verificada a trajetória histórica brasileira, devem ser analisadas algumas das características da organização sindical que demonstram a permanência de alguns resquícios do corporativismo.

2.2.1 A unidade prejudicada pela unicidade

O sistema de unicidade sindical adotado no Brasil na década de 1930 e mantido pela Constituição de 1988 (artigo 8º, inciso II) é um empecilho à liberdade sindical plena e uma afronta à convenção 87 da OIT de 1948. A unicidade é uma determinação legal que veda a existência de mais de um sindicato da mesma categoria na mesma base territorial, e esta não pode ser inferior a área de um município.

Ressalta-se que a referida convenção não impõe qual sistema deva ser adotado (unicidade ou pluralidade), mas tão-somente que o sindicato é livre para organizar-se, uma vez que é melhor que os próprios indivíduos determinem qual o mecanismo e estrutura mais apta para o alcance dos objetivos almejados.

O sindicato deve ter liberdade frente ao Estado, liberdade em relação à parte contrária, bem como no seu ambiente interno e funcional. Esses conjuntos de fatores são inerentes à construção de uma sociedade desenvolvida, pois muitas vezes os interesses dos sindicatos são contrários aos do Estado, por isso a importância da liberdade de atuação, característica que constitui um dos pilares da democracia. (SILVA, 1998, p. 61).

A unicidade foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro mediante o Decreto-lei 1.402 de 1939 que estabelecia: “Não será reconhecido mais de um sindicato para cada profissão”. A Constituição de 1943 seguiu no mesmo sentido no seu artigo 516 nos seguintes termos: “Não será reconhecido mais de um sindicato representativo da mesma categoria econômica ou profissional, ou profissão liberal, em uma dada base territorial”. (NASCIMENTO, 2009, p. 221).

Esse modelo de unicidade criado no Brasil a partir de 1930 até 1945 possuía as seguintes características: sindicato estruturado por categoria; controle dos sindicatos pelo Estado por intermédio do Ministério do Trabalho e a Justiça do Trabalho (mediante representação classista); existência de contribuição sindical obrigatória e atuação do poder normativo do Judiciário em conjunto com a negociação coletiva sindical. Anteriormente ao período de Getúlio, em que a unicidade não era obrigatória, mal se pode falar em organização sindical, pois, ao contrário do que ocorreu na Europa, a economia girava em torno do agronegócio, por isso pode-se afirmar que não existiu experiência prática de organização sindical brasileira conjugada com pluralidade sindical.

O modelo da unicidade prevaleceu nos países durante seus regimes totalitários, tais como na União Soviética, na Itália de Mussolini, na Espanha de Franco e em Portugal, no governo de Salazar. (BARBOSA, 2006, p. 36). No entanto, nota-se que o pluralismo sindical predomina em grande parte dos países democráticos, cite-se o caso da França, Itália e Espanha. Na Alemanha e no Reino Unido, existe unidade sindical, pois esta não constitui resultado de uma imposição legal, mas de uma trajetória histórica. Em outros países, a unicidade é consequência de imposição legal, tal como ocorre no Brasil, Colômbia e Peru. (NASCIMENTO, 2009, p. 217). Isso demonstra o quanto o sistema da unicidade não se coaduna com ordenamentos jurídicos que preconizam a efetividade dos direitos humanos fundamentais e a observância do princípio da liberdade. A unicidade é compatível com governos ditatoriais que buscam engessar a atuação sindical.

A situação antagônica é que a unicidade prevaleceu na Constituição democrática de 1988, que preconiza a não interferência estatal nos sindicatos. Mesmo depois de tantos anos de experiências negativas:

Verifica-se, de outro lado, que no Brasil, em mais de 60 anos de regime de unicidade sindical, não se desenvolveu um sindicalismo forte e autêntico, pois, salvo poucas e honrosas exceções, os dirigentes sindicais pouco ou nada fazem pela verdadeira promoção da classe trabalhadora, preocupados que estão com seus projetos pessoais. (BARBOSA, 2006, p.37).

A unicidade constitui um resquício do modelo corporativista, sendo a pluralidade compatível com a plena liberdade de escolha do trabalhador. Ainda assim a unicidade é defendida por muitos sindicalistas sob o argumento de que fortalece o sindicato. Pelo fato de não haver concorrência na atuação sindical, existiria maior possibilidade organizativa para utilizar a greve como mecanismo de pressão. A pluralidade findaria com a unidade operária, fomentaria a luta entre sindicatos e enfraqueceria a sua atuação como ente coletivo. (SILVA, 1998, p. 68). Surge o temor de que a pluralidade acarretaria o aumento do número dos sindicatos; o enfraquecimento da sua atuação; lides entre sindicatos; óbices na verificação do sindicato mais representativo; surgimento de vários sindicatos pequenos e pouco representativos. (NASCIMENTO, 2009, p. 224).

Além disso, o plurissindicalismo seria um sistema conflitante, pois parte da ideia de que os interesses profissionais são uma soma dos interesses individuais. A representação dos interesses por um só sindicato decorreria da indivisibilidade dos objetivos. A representação por vários sindicatos, além de enfraquecer e fragmentar a organização dos trabalhadores, causaria dúvida quanto ao sindicato apto à celebração da convenção coletiva, uma vez que mais de um representaria os interesses de determinado grupo. (GOMES; GOTTSCHALK, 2007, p. 356).

A ideia de que a unicidade fortalece o sindicato pode ser verdadeira no sentido de possibilitar uma postura resignada e não atuante, uma vez que não resta alternativa para o trabalhador a não ser simplesmente aderir ao sindicato. Isso não corrobora com a essência da organização sindical, pois a força deve estar na representatividade. Um sindicato imposto ao trabalhador não pode representar verdadeiramente o seu interesse.

Com a pluralidade os sindicatos seriam obrigados a demonstrar uma postura mais atuante, sob o risco de aniquilamento. E exterminar sindicatos sem representatividade, ou até mesmo os corruptos, constitui uma enorme vantagem para o trabalhador. Além do aperfeiçoamento dos sindicatos, a espontaneidade do movimento ganha vida e permite ao trabalhador se inteirar da atuação sindical. Por isso o modelo mais adequado é o da pluralidade, possibilitando a existência de mais de um sindicato em uma mesma base territorial.

Também deve ser ressaltado que a pluralidade não poderia ser responsável pela propagação de entidades, uma vez que os sindicatos no Brasil já contam com grande número, proporcionados principalmente pela possibilidade de desmembramento de sindicatos de categorias integradas por atividades conexas ou similares, facilitada pela Constituição de 1988 que proíbe a ingerência do Estado na organização sindical.

Além disso, o enfraquecimento da atuação sindical já é um fato e é consequência de um sistema sindical defasado, bem como das alterações dos modos de produção e precarização do trabalho humano fomentado pela competitividade desenfreada do mundo globalizado. E em um período marcado pela desterritorialização do capital, em que a atuação sindical resta enfraquecida, a ausência de representatividade só piora a situação.

Para Nascimento (2009, p. 145):

A afirmação de que os sindicatos enfraqueceriam também é sofismática, porque o que mais se ouve falar é que os sindicatos brasileiros não tem força. O que enfraqueceu os sindicatos foi à reestruturação do processo produtivo mundial, o que também entre nós aconteceu. A produção de bens foi substancialmente alterada, ficando longe dos modelos anteriores ao fordismo, ao taylorismo e do toyotismo, da fábrica que reunia no mesmo local todos os trabalhadores, o que permitia a qualquer momento a convocação de uma assembleia sindical, por aclamação, aprovava nos portões da fábrica propostas das lideranças que com as mesmas conviviam.

O certo é que o movimento sindical se compatibiliza com a espontaneidade, por isso a unidade de ação, ou a pluralidade, deve consistir em um ato de escolha e não em uma imposição estatal. Se instaurada a pluralidade, os sindicatos podem se unir, se assim desejar, pois existe espaço para liberdade sindical para tal feito. A concorrência entre grupos de interesses diferentes constitui característica de uma democracia saudável, é a expressão da liberdade sindical.

2.2.2 A Herança Corporativista da Sindicalização por Categorias

No Brasil adota-se o modelo vertical. A forma de organização dos sindicatos é efetuada por categoria, que é identificada pela atividade predominante do empregador. Esse modelo foi inserido pelo Decreto-lei nº. 1402 de 1939, e em 1940 foi formulado pelo Ministério do Trabalho o quadro de categorias como mecanismo de intervenção estatal mais efetiva.

O artigo 511, § 2º da CLT dispõe que categoria é constituída pela “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou do trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”.

No Brasil também é possível que as categorias diferenciadas sejam identificadas pelo critério da profissão, não sendo relevante o setor econômico da empresa. Citem-se como exemplo: aeronautas; aeroviários; atores de teatro; maquinistas; jornalistas profissionais; músicos profissionais; telefonistas etc.

Saliente-se, que com a extinção da Comissão de Enquadramento Sindical e a vedação da intervenção estatal na organização sindical pela Constituição de 1988, os sindicatos não dependem mais do enquadramento sindical para a sua constituição. Deve-se apenas efetuar o registro no respectivo órgão para que o princípio da unicidade sindical seja preservado. É um ato vinculado do MTE, sendo vedada a discricionariedade, uma vez que não existe mais a necessidade de homologação pelo órgão respectivo.

Os sindicatos por categoria são resquício patente do corporativismo inspirado no modelo fascista italiano, sendo a sua formulação um mecanismo de melhor controle por parte do Estado da atuação dos sindicatos. Sendo o sindicato considerado pelo governo getulista como colaborador do ente estatal.

Na concepção de classe, existem interesses particulares defendidos. A sindicalização por categoria representa indivíduos que se desconhecem, não interagem. Os indivíduos organizam-se de uma forma pré-definida, sem a espontaneidade inerente à existência de uma organização sindical representativa. (BARBOSA, 2006, p. 44).

Ressalta-se que a percepção ontológica de categoria é diferente da voluntarista. Na primeira, a categoria é determinada pelos sindicatos; na percepção voluntarista, a categoria é fixada a priori, cabendo à organização sindical adaptar-se

à situação previamente estabelecida. Mediante um modelo de concepção voluntarista foi permitido ao Estado corporativo brasileiro minar a possibilidade de conflitos entre trabalhadores e empregadores, visto que a ausência de pluralidade não permitia a concorrência entre sindicatos. Estes, como já ressaltado, eram considerados colaboradores pelo governo de Getúlio, e a formulação de um sistema que previa os integrantes da categoria profissional, e em sentido oposto os da categoria econômica, permitia um controle estatal extremamente eficaz. (BARBOSA, 2006, p. 47).

Desde a Constituição de 1988, foi possível constatar uma enorme proliferação de sindicatos no Brasil, nascendo uma série de categorias profissionais sem nenhuma representatividade. Além disso, esse sistema de categorias não é apto para lidar com o problema do trabalho informal. Por isso há necessidade de atuação sindical voltada para o trabalho informal, organizando-se de maneira diferenciada, visto que os trabalhadores informais não estão atrelados a nenhum emprego ou empresa de forma regular. Outra forma de atuação pode ser mediante cooperativas, tal como ocorre com os catadores de material reciclável. (PINTO; SILVA, 2006, p. 11-12).

2.2.3 A Contribuição Sindical Obrigatória

As contribuições são essenciais à manutenção da estrutura sindical, mas o sistema brasileiro permitiu o desvirtuamento dos sindicatos. Muitos sindicatos existem focados em interesses nada representativos. A contribuição sindical prevista no artigo 580 da CLT, denominada inicialmente como imposto sindical, foi um mecanismo eficiente do modelo corporativista para concretizar a ideia de sindicato como extensão da atuação estatal. Ainda permanece na Constituição de 1988, em patente afronta à convenção 87 da OIT e absoluta incoerência com um sistema constitucional que veda interferência estatal nos sindicatos.

A liberdade sindical pressupõe faculdade de filiação do trabalhador ao sindicato. Com a contribuição sindical independente da possibilidade de escolha do trabalhador quanto a sua associação, este é obrigado a arcar com os custos da estrutura sindical. Essa situação beneficia os sindicatos que não possuem nenhuma representatividade.

O artigo 589 da CLT estabelece a repartição da contribuição sindical entre os entes sindicais e um fundo, que é a Conta Especial de Emprego e Salário, da seguinte forma: I- 5% para a Confederação; III- 15% para a Federação; III- 60% para o sindicato; e IV 20% para a Conta Especial de Emprego e Salário.

Consoante o artigo 592 da CLT, o direcionamento da arrecadação da contribuição sindical deve ser estabelecido nos estatutos dos sindicatos, de acordo com as características de cada grupo ou categoria. Devido à natureza tributária da contribuição sindical, é permitida uma fiscalização do Estado, uma vez que, ainda que direcionado a um ente privado, trata-se de verba de natureza pública. (MINHARRO, 2006, p. 182).

Como já salientado, a contribuição sindical obrigatória afeta a liberdade sindical. Ressalte-se que esta se manifesta de várias formas, conforme os sujeitos ou o escopo que se deseja alcançar. A liberdade negativa é o direito do trabalhador de filiar-se ou desfiliar-se de um sindicato, esse princípio está diretamente conectado à cobrança da contribuição confederativa. Esta não pode ser cobrada de quem não está filiado a uma entidade sindical exercendo a liberdade sindical individual negativa. (FRANCO FILHO, 1998, p. 82).

Esse modelo de contribuição obrigatória enseja o surgimento de sindicatos ausentes de representatividade, “[...] como sindicatos “fantasmas”, com nenhuma estrutura física e que nem mesmo exigem a realização de convenções coletivas, assim como sindicatos “pelegos”, que traem os interesses dos empregados em prol dos empregadores. (BARBOSA, 2006, p. 53).

As formas de custeio dos sindicatos habitualmente utilizadas no sistema brasileiro são a contribuição sindical, a contribuição confederativa, a taxa assistencial e a mensalidade sindical.

A contribuição confederativa foi inaugurada pela Constituição de 1988 no seu artigo 8º, inciso IV e o seu objetivo é a manutenção da estrutura sindical. Essa forma de custeio deve ser deliberada e fixada em assembleia geral, sendo descontada em folha. Saliente-se que a forma de repartição da receita também deve ser fixada em assembleia. Não possui natureza tributária, logo não é obrigatória. Devido aos abusos inicialmente cometidos pelos sindicatos, o Poder Judiciário limitou a obrigatoriedade do pagamento da contribuição confederativa aos filiados dos sindicatos.

O Precedente Normativo nº. 119 do TST estabelece:

CONTRIBUIÇÃO CONFEDERATIVA - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX, e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensivo a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.

A contribuição assistencial é facultada aos empregados não sindicalizados e decorre da negociação coletiva. Os empregados podem divergir do desconto do percentual do seu salário para o pagamento da referida contribuição. O artigo 513, “e” estabelece: “são prerrogativas dos sindicatos: [...] impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas”.

A mensalidade sindical estabelecida no artigo 548, “b” da CLT é a possibilidade de o sindicato criar, mediante estatuto ou assembleia valor devido mensalmente apenas aos associados dos sindicatos. É uma forma de custeio voluntária que se compatibiliza com os verdadeiros pressupostos da liberdade sindical, visto que a filiação envolve a escolha do indivíduo de se filiar por julgar o sindicato representativo, envolvendo a espontaneidade, característica essencial de um sindicalismo desenvolvido.

O fim da contribuição sindical poderia exterminar muitos sindicatos, o que pode ser positivo porque boa parte não possui nenhuma representatividade e apenas se beneficiam com os resquícios do corporativismo não colaborando de nenhuma forma na melhoria da harmonização das relações de trabalho. Mas algumas entidades mais representativas poderiam sofrer demasiadamente com a extinção dessa receita, sendo necessário um tempo de adaptação, porém não muito extenso.

O Fórum Nacional do Trabalho propôs algumas mudanças no sistema sindical brasileiro, entre estas se destaca a extinção das formas de custeamento do sistema sindical até então existentes. A contribuição sindical seria exterminada paulatinamente, já a contribuição confederativa e a assistencial seriam retiradas tão logo a legislação entrasse em vigor.

A contribuição sindical seria reduzida da seguinte forma: continuaria sendo de 5% para as confederações; em relação às federações, 15% no primeiro ano, 10% no segundo ano e 5% no terceiro e último ano; no que se refere aos

sindicatos , de 60% para 40% no primeiro ano, 30% no segundo ano e 5% no terceiro e último ano; para o Ministério do Trabalho e Emprego, de 20% para 15% no primeiro ano, 10% no segundo ano e 5% no último ano. Assim o trabalhador veria reduzido gradativamente o valor da contribuição sindical e, no terceiro ano, se livraria totalmente dessa obrigação.

O Fórum concluiu que, para o custeamento do sistema, prevaleceriam a contribuição associativa e a contribuição de negociação coletiva. A primeira, já prevista no sistema atual, deve ser estabelecida em assembleia e atinge somente os associados. Já a Contribuição de Negociação Coletiva seria atrelada à negociação, e, se aprovada em assembleia, todos os trabalhadores beneficiados pelo instrumento coletivo deveriam arcar com seus custos. O valor da contribuição aludida não poderia ultrapassar 1% da remuneração líquida paga no mês anterior, e seu pagamento se daria em três parcelas iniciadas no mês de abril.

A receita da Contribuição de Negociação Coletiva se repartiria entre sindicatos, federações, confederações, centrais sindicais e do Fundo Solidário de Promoção Sindical, nos termos e percentual a serem fixados em lei.

Nota-se que a conclusão do Fórum não se coaduna com os termos da Convenção 87 e não soluciona a questão da contribuição sindical vigente, uma vez que apenas substitui uma contribuição obrigatória por outra. A proposta de reforma não atacou o cerne da característica corporativista presente na organização sindical brasileira.

2.2.4 O Poder Normativo da Justiça do Trabalho

O poder normativo no Brasil nasce com a própria Justiça do Trabalho, quando vinculada ao poder administrativo na década de 30. A Justiça do Trabalho surge em 1934, e em 1937 o poder normativo é consolidado. Com a Constituição Federal de 1946, a Justiça do Trabalho é inserida no Poder Judiciário e o poder normativo passa a ser previsto expressamente, indicando que a Lei Ordinária especificaria os casos em que poderia ser utilizado. A Constituição de 67 seguiu no mesmo sentido. Já a Constituição de 1988 estabeleceu a utilização do poder normativo na Justiça do Trabalho (art. 114, § 2º), desde que observadas às disposições legais e convencionais mínimas. (CEZAR, 2006, p. 280).

O respeito às disposições legais e convencionais mínimas acendeu muitas divergências no que se refere às limitações desse poder normativo, o que possibilitou a atuação ampla do Tribunal como legislador, suscitando críticas do meio empresarial e pressionando o estabelecimento de alguns critérios.

O STF, em 1996, no RE 197.911-9-PE, estabeleceu que a competência do Judiciário Trabalhista na atividade legislativa restringe-se ao vazio da lei, não podendo contrariar a Constituição ou a legislação, ainda que de forma mais favorável ao trabalhador.

A exigência da comprovação do esgotamento das tentativas de composição do conflito como requisito para o ajuizamento de dissídio coletivo, bem como a do cumprimento dos requisitos formais previstos na Instrução Normativa nº. 4º do TST de 08.08.93 (cancelada em 20.03.03), também colaboraram com o enfraquecimento do instituto.

A sentença normativa é considerada fonte do Direito do Trabalho, uma vez, que mediante este instrumento, são estabelecidos direitos e obrigações entre a classe empresária e a trabalhadora. No entanto a Emenda nº. 45/2004 trouxe dúvidas em relação ao instituto (se o mesmo estaria extinto ou apenas enfraquecido), uma vez que, com a nova redação, passa-se a exigir a existência “de comum acordo” entre as partes para o ajuizamento de dissídio coletivo.

O artigo 114, § 2º, com a Emenda 45/2004, passou a contar com a seguinte redação:

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

A alegação de inconstitucionalidade veio à tona com a exigência de “comum acordo” para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica, ensejando três Ações Diretas de Inconstitucionalidade (3423; 3431 e 3520). O principal fundamento das ADIs é que a Emenda 45/2004 estaria violando o art. 5º, inciso XXXV da CF que dita: “a lei não excluirá da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Porém, mediante a análise do artigo aludido, verifica-se que é assegurado acesso ao judiciário por um direito já estabelecido no ordenamento

jurídico. Em relação ao dissídio coletivo, não existe uma lei estabelecendo um direito, por isso não existe qualquer violação ao art. 5º. Inciso XXXV da Constituição. (MARTINS FILHO, 2010, p. 144).

Com a mudança constitucional, o ajuizamento da sentença normativa transformou-se em uma espécie de “arbitragem pública”. Nesse sentido, Martins Filho (2010, p. 144):

A Seção de Dissídios Coletivos do TST, negando tal realidade insofismável, afasta qualquer similaridade do novo dissídio coletivo com a arbitragem, ao argumento de que não haveria compromisso arbitral e irrecorribilidade das sentenças normativas, o que não afasta a conclusão de que, na atualidade, o dissídio coletivo guarda contornos semelhantes à arbitragem. Neste sentido, na esteira dos §§ 1º e 2º do art. 114 da CF, a seqüência natural para a composição dos dissídios coletivos de trabalho seria a negociação coletiva, a arbitragem privada e a “arbitragem estatal” exercida pela Justiça do Trabalho.

A exigência de “comum acordo” demonstra a intenção de incentivar a negociação direta, uma vez que, se as partes não conseguem negociar, dificilmente chegarão a um acordo para o ajuizamento de dissídio coletivo. No entanto o legislador teria agido melhor se extirpasse o instituto de forma mais expressa, evitando divergências e estabelecendo em definitivo um dos pilares inerentes à liberdade sindical.

2.3 O SINDICALISMO DESAFIADO PELA GLOBALIZAÇÃO ECONÔMICA

De acordo com Ridenti (2006, p. 34-35), o novo ciclo enfrentado pelo sindicalismo pode ser denominado como *ciclo da institucionalização defensiva*. Esse período demonstra que já não são cabíveis as propostas do anarquismo, das vanguardas e das bases, pois as relações de trabalho já não são as mesmas. O capitalismo triunfa até mesmo em um país denominado comunista como a China, norteado pela lógica de produção de mercadorias. Também é desafiada a ideologia do “marco zero” que tem caracterizado os momentos de modificação dos ciclos históricos da esquerda. Na década de 20, os comunistas acreditavam estar livres dos erros dos anarquistas. Na década de 70 e 80, o PT revive a ideia de “marco zero”, agindo como se tivesse uma atitude inovadora que não remontava aos períodos comunistas e anarquistas anteriores. “[...] Uma refundação da esquerda passa pela reflexão sobre os alcances e limites de suas políticas ao longo do último

século. O que implica também, aprender a desconfiar das suas próprias certezas”. (RIDENTI, 2006, p. 37).

Ridenti (2006, p. 37) enumera as principais dificuldades do sindicalismo após o “ciclo de bases”, a saber: uma direita no âmbito nacional e internacional que não se interessa pela ampliação dos direitos sociais; dificuldade dos trabalhadores de se organizarem frente às modificações no relações de trabalho; imposição do modo capitalista globalizado aos governos nacionais, impossibilitando mudanças no âmbito interno mesmo com a esquerda no poder, tal como ocorreu no Brasil, Argentina, Chile, Venezuela (não obstante Chaves incomode com suas manifestações, colaborou com o jogo econômico com a sua produção de petróleo). (RIDENTI, 2006, p. 38).

Para Bridi (2006, p. 284), entre as dificuldades dos sindicatos no mundo globalizado estão as limitações sofridas pelas greves; os óbices para os sindicatos representarem trabalhadores formais e informais, a individualização nas relações de trabalho, enfraquecimento da militância, na “descentralização das negociações” etc. Isso desencadeia duas correntes divergentes: uma que acredita no fim da atuação sindical e outra que defende a crise como um período de transição.

A crise do movimento sindical não ocorre em todos os países de forma linear. Existem diferenças nas respostas sindicais, bem como em relação aos seus problemas. No Brasil, onde permanecem muitas desigualdades regionais é possível encontrar várias realidades no que se refere à representatividade do movimento sindical, por isso as dificuldades em indicar os seus impasses, bem como a de apresentar alternativas generalizantes como solução.

O movimento sindical nos países desenvolvidos sente os impactos de uma crise a partir do fim do Estado de Bem-Estar social, com a diminuição das taxas de sindicalização; arrefecimento da capacidade de pressão frente aos modos de produção; dificuldades dos sindicatos para lidar com formas de trabalho heterogêneas; com o desemprego, a precariedade e os óbices no atendimento dos anseios de grupos sociais específicos, tais como mulheres.

A dessindicalização ou a queda na taxa de associativismo deve ser vista como um dos reflexos da globalização, da flexibilização e da reestruturação produtiva. A tendência de flexibilização dos contratos de trabalho, a reestruturação produtiva e o desemprego, principalmente na indústria, onde o sindicalismo era forte,

diminuem o interesse dos trabalhadores na atuação sindical. (PICHLER, 2009, p. 80-81).

Além do fenômeno da dessindicalização, a reestruturação dos modos de produção afetou diretamente a capacidade de organização dos sindicatos frente à diversidade das condições de trabalho dos indivíduos, bem como a aptidão de pressão mediante a greve frente ao desemprego e a desterritorialização do capital. Logo, a negociação coletiva é extremamente restringida, causando a sensação de incerteza e fragilidade quanto ao futuro da ação sindical.

As novas formas de organização no trabalho incutiram no trabalhador a ideia de que é necessário possuir características de empregabilidade, possuir conhecimento amplo, ser polivalente, saber vários idiomas. Tem que possuir iniciativa, produtividade, entre várias outras qualidades. A propagação desse pensamento intensifica a competitividade entre os colegas de trabalho, pulveriza a solidariedade e fomenta práticas desleais. (PROSCURSIN, 2007, p. 88).

Muitas vezes o empregado demitido não percebe que a sua demissão estava anunciada. A compra de máquinas novas ou a idealização de um novo produto o coloca na rua sem qualquer piedade ou responsabilidade social. O empregado atingido pela racionalidade tecnológica se sente incompetente, adoce e entra em depressão. Passa a ter sentimento de culpa ao invés de processar por danos morais os responsáveis. Se o Direito do Trabalho é um direito difuso, caberá processo contra os empregadores e contra o Estado, afinal, são estes os responsáveis sociais pelo emprego. (PROSCURSIN, 2007, p. 88).

Além disso, os sindicatos enfrentam a competição internacional entre os trabalhadores. A transferência de trabalhadores de fábrica entre países diferentes fomenta divergências de interesses entre sindicatos de territórios diversos, o que prejudica a solidariedade entre trabalhadores no nível transnacional. (PEREIRA, 1998, p. 20).

Para Ricciardi (2001 p. 216-218), dois dos principais motivos que levaram à crise dos sindicatos são de natureza política e de natureza social. A razão de natureza política se dá pelo fato de que as maiorias dos governos tentam proporcionar circunstâncias benéficas para fomentar competitividade para as empresas nacionais frente à globalização, ou atrair capital estrangeiro, e para isso avocam os sindicatos para colaborar com o Estado e com os empresários, ocasionando a denominada “concertação social”. A crise de natureza social se caracteriza pelo arrefecimento da representatividade ocasionada pelas alterações na

organização internacional do trabalho e no mercado de trabalho combinados com a competição acirrada do mundo globalizado.

O paradoxo é que o mesmo sindicato afetado pela globalização nasceu sob o panorama do internacionalismo e sua estratégia inicial consistia em uma abrangência política de alcance internacional. A união dos trabalhadores de todo mundo era o discurso inicial do movimento contra o argumento de direita extremamente conectada a ideia de patriotismo e nacionalismo. A situação contraditória é que a globalização, e a crise do Estado-Nação, “[...] empurra o sindicalismo para um diálogo dilemático com o seu próprio código genético”. (MELHADO, 2006, p. 94). Esse sindicato extremamente atrelado aos limites territoriais estatais sofre com a desterritorialização do capital que é capaz de se deslocar conforme a sua conveniência, atando a capacidade de pressão sindical por melhores condições de trabalho.

Dentro dessa nova perspectiva econômica a atuação sindical muda de enfoque: se antes a prioridade dos sindicatos direcionava-se na busca de melhores condições de trabalho, o seu poder de negociação resta reduzido pelo escopo de manutenção de empregos. “[...] Aplica-se, nesta situação, a lei da oferta e da procura. Existindo muita oferta de trabalho, os sindicatos se valorizam, mas se há procura maior do que a oferta, a importância dos sindicatos diminui”. (GUNTHER, 2007, p. 554).

Os jovens parecem ser as maiores vítimas do cenário de desemprego. De acordo com relatório divulgado pela OIT (Organização Internacional do Trabalho) – Tendências Mundiais de Emprego para a Juventude¹³-, a expectativa de emprego para os jovens, depois da crise de 2009, é alarmante. O índice de desemprego global juvenil atingiu o seu maior índice em 2010, e a perspectiva é que aumente ainda mais. Segundo o relatório, no final de 2009, entre cerca de 620 milhões de jovens ativos economicamente, entre 15 e 24 anos, 81 milhões estavam desempregados, o mais alto índice registrado. Houve um aumento de 11,9 % em 2007 para 13,0% em 2009. Isso aumentará ainda mais o índice de desempregos e, segundo o estudo pode acarretar “uma geração perdida”.

De acordo com o relatório aludido, essa situação se agrava nos países em desenvolvimento, onde vivem 90% dos jovens. Mas as consequências

¹³ Informação disponível em http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_184.php, acessado em 13/12/2010.

negativas refletem-se na diminuição de salários e na redução das horas de trabalho para os poucos empregos formais existentes e em majoração dos empregos informais. Esse cenário provoca desânimo na população jovem na expectativa de futuro e acarreta um risco para a estabilidade social. As mulheres jovens possuem ainda mais dificuldades para arrumar emprego. Enquanto a taxa de desemprego para estas em 2009 foi de 13,2%, entre os homens jovens foi de 12,9% (0,3 percentuais a menos).

De acordo com a OIT, na América Latina entre 2008 e 2009 o número de trabalhadores por conta própria majorou 1,7% e o de trabalhadores familiares 3,8%. Durante a crise também houve um aumento de trabalhadores jovens no setor informal. Nessa região, os aumentos nas filas de emprego vulneráveis e nos setores informais não foram sentidos em comparação com outros países em desenvolvimento.

O cenário de desemprego e de trabalhadores terceirizados, autônomos, o teletrabalho, entre outras modalidades, não se compatibilizam com a identidade sindical. Essa fragmentação social em diversificadas áreas de interesses desafia a representatividade sindical e uma atuação combativa e solidária.

A majoração da heterogeneidade da força de trabalho devido à existência de novas profissões causadas pela nova organização do trabalho obriga uma nova tomada de postura dos sindicatos. Além da necessidade destes de lutarem para preservar os empregos, devem também se ater às novas formas de empregos existentes.

Deu-se a *fragmentação* interesses dos trabalhadores, o que dificulta a unificação da demanda, diminui a coesão e a solidariedade entre trabalhadores e provoca a dispersão dos trabalhadores em unidades de produção menores e descentralizadas, problema que leva a subcontratação e que põe sindicatos diante de do desafio da descoberta de meios para evitar a perda de representados.[...]. Deslocaram-se os tipos de conflitos sociais que não são apenas trabalhistas, mas outros também que envolvem interesses de grupos sociais defendidos por organizações governamentais-Ongs. (NASCIMENTO, 2009, p. 451).

A crise de identidade também é afetada mediante um conjunto de métodos que permitem que a identidade do trabalhador se confunda com os interesses do capital. São métodos “que criam a identidade do trabalhador com o da empresa” com o fulcro de convencer os trabalhadores de que os interesses destes e das empresas são iguais. Isso obsta que os trabalhadores consolidem uma categoria

profissional, uma vez que ela está conectada aos interesses da empresa e não da sua classe. (BRIDIT, 2006, p. 298).

Outro fator que é trazido como obstáculo à identidade do trabalhador é a ideia de sindicato-empresa que segue a organização de uma empresa capitalista. Em vez de buscar os interesses dos trabalhadores, os sindicatos procuram oferecer uma série de serviços para manterem seus filiados, que passam a sere tratados como clientes. (BRIDIT, 2006, p. 298).

De acordo com Delgado (2010, p. 120), a ideia “pessimista” de “eclipse” dos sindicatos é “equivocada” visto que em alguns países, ainda que diminuído o poder, preservam uma forte estrutura organizativa sindical, bem como algumas políticas de Welfare State, tal como ocorre na França e na Inglaterra.

No entanto, é certo que a voz responsável por clamar pelas injustiças sofridas pelos menos favorecidos em relação à dinâmica do capitalismo sofre uma crise visível.

A crise proporcionada pela globalização obrigou o sindicalismo europeu a se vincular de forma mais abrangente no cenário internacional. A União Europeia modificou a atuação sindical com o escopo de lidar de forma mais eficiente frente à internacionalização do capital, possibilitando a negociação coletiva no âmbito comunitário. Ressalta-se que a greve e a organização sindical se restringem a assuntos internos dos respectivos países. O acordo sobre Política Social, do Tratado da União Europeia (artigo 2º e 6º), estabelece que não compete à comunidade tratar de três assuntos: o direito de associação; o direito de greve e o locaute. (NASCIMENTO, 2009, p. 159).

Mas é possível a negociação coletiva no âmbito comunitário consoante o disposto na Carta Comunitária de Direitos Fundamentais de Estrasburgo (1989) e no Acordo sobre Política Social do Tratado de Maastrich. Este último estabelece, no seu artigo 4º, que: “O diálogo social entre as partes sociais no nível comunitário pode conduzir, se estes entenderem desejável, as relações contratuais, incluindo acordos”.

A negociação coletiva comunitária é uma maneira de lidar com as transnacionais. A Diretiva nº. 9/45/ CE vincula as empresas com 1.000 trabalhadores ou mais a constituírem duas filiais em dois Estados Membros da União Europeia, devendo, em cada um, existir pelo menos 150 trabalhadores. (NASCIMENTO, 2009, p. 451).

O MERCOSUL está distante desse avanço, não obstante tenha sofrido alguns progressos tais como: a existência de um Foro Consultivo Econômico-Social (FCES) estabelecido pelo Protocolo de Ouro Preto de 1996, responsável pela representação dos setores econômico e social. Existe uma seção brasileira neste Foro da qual fazem parte a CGT (Central Geral dos Trabalhadores); a CUT (Central Única dos Trabalhadores); a Força Sindical, a CNI (Confederação Nacional da Indústria), a CNA (Confederação Nacional da Agricultura) e a CNT (Confederação Nacional do Transporte). (NASCIMENTO, 2009, p. 160).

Os novos desafios proporcionados pelas mudanças do capitalismo exigem uma nova tomada de postura dos sindicatos. Em diversos países da Europa, as Centrais sindicais construíram seções focadas no atendimento de jovens, mulheres, imigrantes e excluídos do relações de trabalho.

Outra proposta alternativa seria o sindicalismo respaldado na comunidade, mas, frente à desterritorialização do capital, um sindicalismo baseado na moradia ou no local de trabalho não auferiu grandes resultados. Com a internacionalização das empresas, exige-se uma atuação sindical que ultrapasse o âmbito territorial, pois deve-se agir politicamente dentro e fora dos limites estatais. Cite-se o caso da HomeNet International, rede fundamentada na internet que fomentou a interação entre associações de trabalhadores em domicílio da Índia e África do Sul, bem como cooperativas de diversas partes do globo, associações de mulheres e sindicatos. Na Conferência Internacional da OIT de 1996, a HomeNet conquistou adesão de governos e sindicatos, conseguindo a admissão de convênio e recomendação da OIT relativos à aprovação de lei internacional direcionada a esta espécie de trabalho. (CARVALHO NETO, 2009, p. 128).

Sindicatos locais e centrais de âmbito internacional, em conjunto com diversas organizações (de defesa dos consumidores, estudantes, em prol dos direitos civis, religiosas e de mulheres), se empenham em campanhas internacionais com o fulcro de conscientizar a opinião pública em relação aos abusos das empresas globais contra os trabalhadores. As empresas Nike, Reebok e Bean assinaram em 1997 um acordo com os sindicatos e organizações de defesa dos direitos humanos comprometendo-se a inspecionar e pôr em prática medidas favoráveis aos trabalhadores nos ateliês que utilizam a subcontratação em todo o globo. A “roupa limpa” é uma campanha europeia, apoiada por sindicatos e outros movimentos sociais que exige que as empresas esclareçam os consumidores sobre

as condições a que são submetidos seus trabalhadores. (CARVALHO NETO, 2009, p. 128).

Outra proposta para lidar com a fragmentação e a queda da sindicalização, proporcionadas pelas modificações no relações de trabalho, seria a fusão de entidades sindicais, o que aumentaria a possibilidade de pressão dos sindicatos. No Brasil existem sindicatos pequenos que não possuem recursos suficientes para o fortalecimento da sua estrutura. No entanto essa não é uma questão tão simples de ser resolvida: a fusão de sindicatos pode gerar divergências internas que podem enfraquecer por completo a atuação sindical. Países como o Reino Unido, Canadá, Austrália e Nova Zelândia possuem experiência nesse sentido. No Brasil, o Sindicato de Metalúrgicos de São Bernardo e Diadema arriscou a unificação com o sindicato de Santo André em 1993, mas, devido à contenda de poder, a fusão foi desfeita em 1996. Em 1980, a tentativa de fusão entre empregados da empresa de correios e de telecomunicações também falhou. No entanto, em um momento raro na história do sindicalismo brasileiro, o sindicato de trabalhadores da indústria química do Estado de São Paulo efetuou com sucesso uma fusão com os empregados da indústria de plástico. (CARVALHO NETO, 2009, p. 132).

O Brasil sofre ainda mais com essa crise, pois possui um modelo deficiente a sua reforma navega em terreno divergente e em uma velocidade que não se compatibiliza com a dinamicidade do mundo dos fatos. A globalização não espera a reestruturação do sistema sindical, ela é contínua e crescente, assim como as suas consequências.

O Fórum Nacional de Trabalho, realizado em 2002, de composição tripartite, composto por bancada dos trabalhadores, dos empregadores e do governo, foi iniciado com o objetivo de discutir a reforma sindical. Os trabalhos do referido fórum foram compilados no Relatório da Comissão de Sistematização, enviado ao Presidente da República em 7.04.2004. Foram elaborados quatro projetos, posteriormente reduzidos a dois: o Projeto Vicentino - Maurício Rhands de Representação de Trabalhadores no local de Trabalho e o Projeto de Ações Coletivas na Justiça de Trabalho, totalizando 234 artigos, em sua maior parte consensuais no Fórum, compilados em um documento do qual decorreu o Anteprojeto de Reforma Sindical de 23.08.2004.

Fizeram parte da discussão o Tribunal Superior do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, a Comissão Especial de Reforma Trabalhista da Câmara dos Deputados e a Comissão Permanente do Trabalho, Administração e Serviços Públicos da Câmara dos Deputados. Também foi formulado um Projeto de Emenda Constitucional para modificar as previsões da Constituição de 1988 referentes à unicidade sindical, à contribuição confederativa e à representação dos trabalhadores nas empresas.

Uma das mudanças mais consideráveis se refere ao agrupamento de trabalhadores que não mais ocorreria mediante as denominadas categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, mas por ramo de atividade econômica ou setor econômico estabelecido por ato do Ministro do Trabalho e Emprego, com reconhecimento das entidades sindicais pelo Ministério do Trabalho e do Emprego.

Outra alteração relevante importaria na determinação da representatividade como requisito do reconhecimento da entidade sindical. As entidades sindicais poderão ser de representatividade comprovada, mediante a demonstração dos elementos necessários, ou de representatividade derivada, transferida por central sindical, confederação ou federação que possua representatividade comprovada possibilitando a criação de outras entidades sindicais no âmbito de organização respectivo.

Instaura-se um meio termo entre a pluralidade e a unicidade, uma vez, que passados três anos, se o sindicato não atingir ou não mantiver essa representatividade (20% da base da categoria filiada ao sindicato), existe a possibilidade de criar-se outro sindicato na mesma base. Os sindicatos originados da representatividade derivada também devem atender o critério da representatividade (art. 38 ao 41).

A representação sindical por local de trabalho também é garantida (Título III do anteprojeto). O projeto também prevê o reconhecimento das centrais sindicais, situadas no ápice do sistema vertical, com poderes para criar confederações e federações.

A personalidade sindical da entidade deverá ser obtida no Ministério do Trabalho e do Emprego. Para isso, deverão registrar seus atos constitutivos no órgão aludido, sendo que os requisitos de representatividade deverão ser preenchidos. No entanto as Centrais sindicais podem criar entidades sindicais por

transferência, sem a necessidade de que as entidades por representação derivada atendam aos requisitos exigidos.

Não obstante a discussão em torno da reforma, a negociação coletiva deve contar com certos limites para que seu objetivo primordial não seja alterado. Por isso a necessidade da análise das suas funções e contornos como instrumento de flexibilização em um panorama caracterizado pela desterritorialização do capital e pela deficiência da estrutura sindical brasileira.

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO

Cabe ao Estado estabelecer as normas de ordem pública relacionadas aos direitos dos trabalhadores, mas ao mesmo tempo a regulamentação não pode ser excessiva a ponto de impedir a atuação sindical nas contendas trabalhistas. Dada a complexidade das relações sociais, intensificadas pelas novas perspectivas proporcionadas pela globalização, restam ainda mais claras as limitações das normas para acompanharem as constantes modificações presentes no mundo dos fatos. O mecanismo da negociação é mais rápido se comparado à criação do legislativo e mais apto a atender os interesses específicos de cada grupo em um período determinado.

A terminologia negociação coletiva, de origem francesa (*convention collectifs*) é amplamente aceita. A referida expressão é adotada pela Argentina, Brasil, Colômbia, Nicarágua, Panamá, Peru e Venezuela. Na Bolívia, Chile, Equador, Guatemala, México e Paraguai, o termo empregado é contrato coletivo, em consonância com o direito italiano de onde originou a expressão *contrato collettivo do lavoro*. (MANUS, 2001, p. 31).

Existem basicamente dois modelos de relações de trabalho: o estatutário e o negocial. No primeiro, os direitos são assegurados pela lei, e no segundo, garantidos por um contrato elaborado entre empregados e empregadores. Geralmente os países contam com os dois sistemas, prevalecendo um dos dois mais fortemente. No Brasil, as relações trabalhistas desenvolveram-se dentro do modelo estatutário, tendo como norte as regras da CLT, e os acordos e convenções coletivas complementam a lei. (PASTORE, 1995, p. 186).

Nos Estados Unidos, por exemplo, o modelo negocial prevaleceu desde o florescimento das relações trabalhistas, sendo a lei complementar ao contrato. Nestes países, a Justiça do Trabalho se restringe a solucionar os conflitos de direito, uma vez que é priorizada a autonomia privada coletiva. (PASTORE, 1995, p. 186).

Mediante a negociação coletiva, constata-se a evolução do relações de trabalho. Através de lutas e greves, os trabalhadores fizeram com que os empregadores sentassem à mesa de negociação para a reformulação das condições de trabalho. Esse instrumento nasce como uma manifestação social e, posteriormente, conquista o reconhecimento jurídico, constituindo um componente

essencial do Direito do Trabalho, uma alternativa que dispensa a figura estatal, um mecanismo que pode oportunizar o diálogo social.

A convenção coletiva de trabalho nasceu em 1824, com a extinção da lei sobre delito de coalizão. As *trade unions* eram associações criadas pelos trabalhadores de fábricas que começaram a negociar com os empregadores melhores condições de emprego. Em 1909, a Holanda e, posteriormente, a França legislaram inicialmente sobre o tema. A Lei francesa serviu como modelo do Decreto Legislativo nº. 21.761, aprovado por Getúlio Vargas em 23.08.1932. (GUNTHER, 2008, p. 556-557).

Ganha *status* constitucional pela primeira vez com a Constituição Alemã de Weimar, no seu artigo 125. Sinzheim, um dos maiores idealizadores da República de Weimar, no que concerne ao Direito do Trabalho, formulou o conteúdo da legislação relativa à negociação coletiva influenciando a Europa e diversos países. A legislação preconizava a prevalência do acordo coletivo elaborado pelas entidades representantes sobre o contrato individual de trabalho. Também estabelecia a extensão dos efeitos do acordo a empregados e empregadores que não participaram diretamente da negociação. (PESSANHA; MOREL, 2009, p. 102).

Nos dizeres de Barros (2008, p. 1242), a negociação coletiva pode ser definida como “a modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais”.

Para Nascimento (2009, p. 445), é exemplo do “plurinormativismo”, uma fonte jurídica a partir do momento em que seus os requisitos de validade e vigência são atendidos. Nesse sentido tornam-se normas jurídicas e adquirem o estatuto de obrigatoriedade. Surgem em um procedimento e são aplicados pela jurisdição. É um importante instrumento para findar os conflitos, tanto no aspecto interno quanto no internacional. “Significa a exteriorização da liberdade como valor supremo do indivíduo, tanto como cidadão quanto produtor”.

Consoante o entendimento de Martins (2006, p. 779), “a negociação coletiva é a forma de ajuste de interesse entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução para compor as suas posições”.

Para Magano (2003, p. 156), a negociação coletiva “[...] trata de procedimento tendente à obtenção de ajuste”.

De acordo com Cassar (2011, p. 1312), negociação coletiva:

É a forma primária de um interessado obter daquele que tem um interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver questões.

É um importante instrumento na busca de uma solução adequada frente aos interesses divergentes entre o capital e o trabalho. Funda-se nos pressupostos da autonomia privada coletiva, que consiste na liberdade das partes de convencionarem e estabelecerem normas que norteiem as suas relações trabalhistas. É uma fonte material de Direito do Trabalho, pois modifica e, em determinadas hipóteses, age como um mecanismo de flexibilização.

Dada a natureza conflituosa entre os interesses dos empregados e dos empregadores, a negociação coletiva funciona como um meio de estabilização entre esses interesses divergentes, resultando na humanização da produção, conciliando a aferição do lucro pelo empregador com o interesse social do trabalhador de melhorar sua vida.

É um mecanismo de autocomposição democrático, uma vez que os interesses são negociados e verificados pelas próprias partes da relação:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositiva. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). (DELGADO, 2010, p. 123).

O instrumento em análise surge com este intuito: restabelecer o diálogo para alcançar uma solução entre os interesses antagônicos do capital e o trabalho, ou ao menos chegar a um resultado menos danoso. “A negociação coletiva permite a solução do problema trabalhista pelas próprias partes, que conhecem, melhor do que ninguém, os seus próprios problemas”. (GUNTHER, 2007, p. 554).

Para isso, porém, é necessária a disposição de ambas as partes ao diálogo por melhores condições. Exigem-se concessões mútuas, pois enquanto trabalhadores almejam melhores condições de trabalho o empresariado busca alternativas que diminuam seus gastos e lhe atribuam maior capacidade competitiva.

Barbosa (2006, p. 62) ressalta que a negociação coletiva é uma “via de mão dupla”, pois:

[...] requer não só a pressão por parte dos trabalhadores e por parte dos operários organizados coletivamente no sentido de buscar melhores condições de trabalho, mas também disposição por parte dos empregadores em abrir diálogo para a negociação ou mesmo aceitar as reivindicações dos trabalhadores.

Pressupõe a existência de sindicatos representativos que possibilitem uma negociação em condições de igualdade. Sem uma estrutura sindical fortalecida, o combate a práticas antisindicais, a modificação da legislação referente à greve, bem como a possibilidade da ultranormatividade das cláusulas do instrumento normativo, não é possível falar em negociação coletiva como diálogo social-democrático.

3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Apesar de não existir legislação expressa a respeito do assunto na CLT de 1940, os princípios relativos à harmonização entre capital e trabalho já se mostravam. A Constituição de 1931 não tratava dessa questão, mas os Atos Provisórios da Revolução de 1930 (Decreto nº, 19.770/31 de autoria de Evaristo Morais) dispunha sobre questões de conciliação, estabelecia a exigência de representatividade e previa a colaboração entre empregados e empregadores: “por conselhos mistos e permanentes de conciliação e julgamento” que pactuassem acordo e convenções para a defesa de interesses mútuos, devendo esses se submeter à ratificação do Ministério do Trabalho (art. 10). (PESSANHA; MOREL, 2009, p. 102).

O Decreto nº. 19.770/31 não atribuiu eficácia *erga omnes* às negociações coletivas. O Decreto que regulava a lei aludida, nº. 21.761, também não concedia ao contrato coletivo esse efeito (ainda que permitisse a possibilidade de o Ministro do Trabalho estender os efeitos ao restante dos empregados e empregadores do mesmo ramo de atividade, desde que cumpridos alguns requisitos). Posteriormente, a Constituição de 1934 passou a cuidar da questão, fornecendo estatus constitucional à negociação coletiva. O artigo 121, § 1º, ‘j’ da Constituição de 1934 estabelecia: “a legislação do trabalho observará” o “reconhecimento das convenções coletivas de trabalho”.

A constituição de 1934 tratou de forma expressa os mecanismos de conciliação. Mediante o referido documento, foi criada a Justiça do Trabalho,

assegurada a autonomia das entidades sindicais (embora essa regra só se estabelecesse na teoria), bem como as convenções coletivas de trabalho obtiveram reconhecimento. Foi estabelecido na Justiça do trabalho o princípio da paridade entre representantes de empregados e empregadores, sendo o presidente indicado pelo Governo. A Constituição de 1937 impôs novas formas de controle das entidades sindicais. (PESSANHA; MOREL, 2009, p. 102). As constituições de 1946 e a Emenda Constitucional de 1969 também admitiram a convenção coletiva.

O ápice das negociações coletivas no Brasil ocorreu entre a década de 80 e o início da década de 90 no ABC paulista, influenciando todo o restante do país. Mas, depois da crise e do desemprego, esse ritmo perde fôlego.

A partir de 1988, a constituição brasileira passou a priorizar a negociação coletiva e atribuiu ao sindicato relevante papel consoante os artigos 7º, incisos XXVI, VI, XIII, XIV, 8º, inciso VI e 114, §§ 1º e 2º. A Lei Maior também estabelece no seu artigo 10 a possibilidade de participação de empregados e empregadores, mediante seus representantes, nos fóruns colegiados públicos de discussão e deliberação de temas de seus interesses. É o caso dos conselhos do FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador) e do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço).

A negociação coletiva também é prevista na CLT, do artigo 611 ao 625; em legislação esparsa tais como a Lei de Greve, Lei nº. 7.783/89 e na Lei nº. 10.101/2000 (que regula a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas).

Tamanha é a importância da negociação coletiva que o artigo 114, §2º da CF exige a comprovação de negociação frustrada para ajuizamento de dissídio coletivo. Além disso, a Lei de Greve (Lei nº. 7.783/89) determina que somente é permitido ser deflagrada a greve se as tentativas de negociação forem exauridas, sob o risco de ser considerada abusiva.

Quanto ao procedimento, o artigo 616 da CLT estabelece a vedação tanto aos sindicatos quanto às empresas (mesmo sem representação sindical) de se negarem à celebração de negociação coletiva. Havendo a recusa deverá o interessado comunicar a DRT, que providenciará uma tentativa de acordo entre as partes.

De acordo com a CLT, o procedimento da negociação coletiva deve seguir a seguinte ordem: 1) O acordo coletivo é iniciado mediante a provocação de

uma das partes que pleiteia direitos de um grupo; 2) notifica-se o sindicato para que o mesmo em oito dias diga se irá ou não assumir a negociação coletiva (artigo 617, CLT); 3) deve-se convocar assembleia para dar aval para a diretoria dar seguimento às negociações (art. 612, CLT); 4) a parte contrária é notificada para o início dos debates; 5) a parte contrária não pode se negar a negociar (art. 616 da CLT); 6) se a negociação coletiva obtiver sucesso, suas cláusulas serão reduzidas a um termo ou minuta (art. 613 da CLT); 7) é efetuada uma nova assembleia para a aprovação das cláusulas negociadas; 8) é formulado um documento final em consonância com os requisitos dos artigos 613 e 614 da CLT; 9) o documento é depositado na DRT no prazo de oito dias contados da sua assinatura (art. 614 da CLT); 10) deve ser dada publicidade às normas coletivas, deixando-as visível na sede dos sindicatos e das empresas no prazo de cinco dias contados do depósito, passando o instrumento coletivo a vigorar no prazo de três dias após o seu depósito.

A negociação coletiva deve ser celebrada por escrito, sem rasuras ou emendas, em tantas vias quantos forem os sindicatos convenientes ou empresas acordantes, além de ser encaminhada ao registro (art. 613, parágrafo único da CLT).

Além do requisito de validade supramencionado, os sindicatos devem convocar assembleia com um quórum de 2/3 dos associados da entidade (em caso de CCT) ou dos interessados (em caso de ACT) em uma primeira convocação. Em uma segunda convocação, deverão ser convocados 1/3 dos associados, consoante o entendimento extraído do artigo 612 da CLT. No entanto nas entidades que possuam mais de 5.000 sócios, o quorum de votação em uma segunda convocação é de 1/8.

Quanto à natureza jurídica da negociação coletiva, a doutrina se divide em duas correntes: a contratual e a regulamentar. A primeira enfatiza o aspecto obrigacional da convenção coletiva, pois resultante do exercício da autonomia privada. Trata-se de um negócio jurídico do direito comum ou do direito civil (o mandato; gestão de negócio; estipulação a favor de terceiros; o contrato inominado; representação; o contrato preliminar; o contrato de adesão ou simplesmente um contrato *sui generis* decorrente da solidariedade ou do pacto social). (NASCIMENTO, 2009, p. 457).

Para a segunda corrente, a natureza da convenção coletiva é acima de tudo de norma, uma vez que o pluralismo jurídico concebe que as normas

emanem de direito positivo não estatal tal como o caso das convenções coletivas. (NASCIMENTO, 2009, p. 457).

Mas não se pode negar que negociação coletiva possui uma natureza mista, pois tanto estão presentes características contratuais (decorre de um acordo dos sindicatos envolvidos) quanto normativas (torna-se obrigatório para todas as categorias envolvidas).

3.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA SEGUNDO A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DE TRABALHO

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), constituída com o Tratado de Versalhes em 1919 e, posteriormente, também prevista na Declaração Filadélfia de 1944, atua em prol da liberdade sindical estabelecendo princípios de ordem internacional mediante a aprovação de Convenções e Recomendações. As primeiras exigem um *quorum* maior para aprovação, uma vez que se submetem à ratificação dos Estados e passam a integrar os ordenamentos respectivos. O mesmo não pode ser afirmado quanto à Recomendação, que funciona como uma orientação aos entes estatais que optam pela sua adoção ou não.

A importância do mecanismo negocial é reconhecida pela OIT, que prevê a imprescindibilidade de incentivo e respeito às negociações coletivas como forma de lidar com os conflitos no relações de trabalho. No entanto cabe aos Estados respectivos determinarem as formas de implementação da negociação. Deve o Estado incentivar as negociações, mas sem interferir, de forma a impossibilitar a espontaneidade inerente ao instituto.

A Convenção nº. 87 da OIT, de julho de 1948, é uma das mais discutidas, uma vez que preconiza a liberdade sindical e destaca a incompatibilidade do sistema sindical brasileiro com essa premissa, já que a unicidade e a contribuição sindical obrigatória insistem em permanecer conforme já arguido anteriormente.

Também se destaca a Convenção nº. 98 de 1949, ratificada pelo Brasil em 1952, que trata do direito da organização sindical e da negociação coletiva. A referida Convenção dispõe que cada país deverá estabelecer medidas que incentivem e concretizem normas com o fulcro de fomentar a utilização da negociação coletiva.

A Convenção nº. 98 estabelece no seu artigo 4º que:

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

A convenção nº. 154 da OIT, ratificada pelo Brasil, altera a Convenção nº. 98 e define a negociação coletiva:

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 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 estes objetivos de uma só vez.

A Convenção nº. 154 também assegura a negociação coletiva em todos os âmbitos da atividade econômica.

Art. 2º Para efeitos dessa convenção, o termo “negociação coletiva” compreende todas as negociações que se realizam entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores de outro, para:

- a) Definir as condições de trabalho e termos de emprego; e/ou
- b) Regular as relações entre empregadores e trabalhadores; e/ou
- c) Regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma organização de trabalhadores ou organizações de trabalhadores.

A Recomendação nº. 91, que trata dos contratos coletivos e a Recomendação nº. 163, sobre as negociações coletivas, também devem ser ressaltadas.

A Recomendação 91 define os contratos coletivos como:

todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, de um lado, e, de outro lado uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na ausência de tais organizações, representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por esses últimos, de acordo com a legislação nacional.

A Recomendação nº.163 defende a negociação coletiva de forma abrangente, devendo ser garantida em todas as regiões e formas de organização em âmbito sindical, empresarial ou profissional.

O Comitê de Liberdade Sindical, órgão responsável pela verificação das denúncias sobre violação da liberdade sindical, defende que a negociação deve ser norteada pela boa-fé das partes, como forma de estabelecimento da confiança, imprescindível ao sucesso da negociação, cabendo às partes decidirem em que nível ocorrerá a negociação coletiva tendo em vista o sistema de organização estatal existente. (NASCIMENTO, 2009, p. 156).

Os sindicatos possuem a função essencial de representar a categoria respectiva, bem como de lutar contra as desigualdades inerentes às relações trabalhistas. O trabalhador, individualmente considerado, não possui nenhuma possibilidade de negociar com o empregador em condições de igualdade. Somente mediante a solidariedade entre os trabalhadores, pode-se concretizar mecanismos de pressão necessários ao alcance das reivindicações por melhores condições de trabalho.

Com a globalização, veio a precarização e, conseqüentemente, a ameaça aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Esse fenômeno incentivou a OIT em junho de 1998, em Genebra, na Suíça, na 86ª Conferência Internacional do Trabalho, a aderir à Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no trabalho como forma de combate aos reflexos negativos das pressões da competitividade internacional. Isso porque o crescimento econômico deve estar aliado ao respeito dos direitos dos trabalhadores.

A Declaração obriga ao reconhecimento dos direitos fundamentais estabelecidos pelas convenções da OIT, pelos seus membros. Aos países que não ratificaram as convenções relativas aos direitos fundamentais cabem as formulações de relatórios anuais relativos à efetivação e obediência dos princípios nas convenções aludidas. Ainda estabelece a previsão de orçamento para a OIT atuar com os seus membros no cumprimento dos princípios estabelecidos.

3.3 CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO DE TRABALHO

Inicialmente a convenção coletiva era denominada como contrato coletivo pela CLT, terminologia utilizada no sistema italiano. A constituição

portuguesa de 25 de abril de 1976 estabelece no seu artigo 56, 4º: “A lei estabelece as regras respeitantes à legitimidade para a celebração das convenções colectivas de trabalho, bem como a eficácia das respectivas normas”. O direito português utiliza a expressão convenção coletiva de forma ampla, não fazendo distinção em relação ao acordo coletivo. (MANUS, 2001, p. 32).

Não se confunde negociação coletiva com convenção coletiva, ou acordo coletivo. A negociação busca alcançar a solução e pode resultar em um acordo coletivo ou convenção coletiva. O primeiro é caracterizado pelo efeito da negociação decorrente entre um sindicato de trabalhadores e uma ou mais empresas determinadas; a convenção coletiva resulta da negociação ocorrida entre dois sindicatos, sendo um o representante da categoria profissional respectiva e o outro da categoria econômica.

A convenção coletiva de trabalho tem um âmbito de abrangência maior se comparada ao acordo coletivo do trabalho, pois envolve toda uma categoria econômica e profissional, enquanto o acordo coletivo só se direciona às empresas que assinaram o acordo e os trabalhadores respectivos.

Em relação ao enquadramento hierárquico do acordo e da convenção coletiva no ordenamento jurídico, não basta posicionar o instituto no sistema piramidal Kelseniano. O Direito do Trabalho possui exceções em relação à estrutura rígida, pois é guiado pelo princípio da norma mais favorável. Dessa forma, existindo conflito entre o acordo e a convenção coletiva, deve prevalecer a norma mais favorável.

No entanto, na análise da norma mais benéfica, existem três teorias: 1) teoria do conglobamento; 2) teoria da acumulação ou atomista e; 3) Teoria da incindibilidade dos institutos.

A teoria do conglobamento defende que na verificação do instrumento mais favorável deve-se conferir o conjunto de cláusulas que é mais benéfico ao trabalhador. Já a teoria da acumulação, ou atomista, determina que a norma mais favorável deve ser retirada de cada instrumento normativo individualmente, aplicando em conjunto as normas favoráveis ao caso concreto. A teoria da incindibilidade dos institutos apregoa a separação das normas por matéria. Na jurisprudência pátria, prevalece a teoria do conglobamento.

3.4 PRINCÍPIOS NORTEADORES

A negociação coletiva deve ter como respaldo os princípios do direito para que exista êxito na formulação do pacto. Devem ser destacados alguns princípios que a norteiam, permanecendo a ressalva de que não se pretende um rol exaustivo.

A negociação coletiva é guiada pelos princípios fundamentais da dignidade humana, dos valores sociais do trabalho e da livre iniciativa previstos no artigo 1º, incisos III e IV da Constituição Federal. Também se destacam os princípios da autonomia privada coletiva e da liberdade sindical.

O princípio da boa-fé ou lealdade deve ser premissa de todo negócio jurídico. As partes devem agir de forma leal e franca durante todas as etapas da negociação: mediante análise das propostas recíprocas, elaboração de contrapropostas com o devido debate em relação às cláusulas rejeitadas. Devem as partes ditar precocemente a finalidade e o alcance da negociação, atendendo interesses recíprocos, aliando a melhoria das condições de trabalho ao aumento da produtividade. (BARROS, 2008, p. 1242).

O princípio da informação significa que ambas as partes devem estar cientes de todos os dados necessários ao diálogo, respaldando a negociação na realidade dos fatos. Por isso constitui obrigação de ambas as partes fornecerem todas as informações inerentes à celebração de uma negociação produtiva.

O princípio da paz social decorre da celebração da negociação coletiva, passando a relação de conflituosa a negociada mediante um espaço apto de diálogo social.

De acordo com o princípio da razoabilidade, as partes não podem estabelecer aquilo que na realidade não pode ser concretizado. O princípio da igualdade é pilar do ordenamento jurídico e deve ser aplicado na negociação coletiva para assegurar a igualdade das partes na negociação. Para isso é necessária a existência de sindicatos representativos.

Delgado expõe sobre o princípio *da adequação setorial negociada* aplicado à negociação coletiva que será explicitado no tópico relacionado aos limites da negociação.

3.5 FUNÇÕES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No Brasil, a função da negociação coletiva, não obstante a presença de ampla regulamentação, é de extrema importância. Como já ressaltado, a ampla dinâmica da interação entre o capital e o trabalho não pode ser abarcada pela legislação, ainda mais diante do novo panorama herdado pela globalização.

Com o crescimento das médias e grandes empresas, uma quantidade concentrada de trabalhadores e uma diversidade de novas tarefas, a necessidade de uma regulação específica ganha destaque. As modificações no relações de trabalho não se compatibilizam com a velocidade da produção legislativa, que se torna obsoleta frente às situações carregadas de especificidade, nesse sentido, a negociação coletiva constitui um mecanismo relevante para sanar as dificuldades imediatas nas relações laborais.

A Constituição Federal de 1988, ao reconhecer as convenções e acordos coletivos no artigo 7º, inciso XXVI e ditar a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho no artigo 8º, inciso VI, elevou a atuação sindical a outro patamar, passando a preconizar a importância da autonomia privada coletiva.

A negociação coletiva possui funções jurídicas, que consistem na função normativa, obrigacional e compositiva; e não jurídicas que são as funções política, econômica e social. A função normativa é a formulação de normas para regulamentar as relações de emprego; a obrigacional consiste na criação de normas aplicáveis aos sujeitos da negociação; a compositiva objetiva a resolução do conflito presente entre as partes; a política é o diálogo com o escopo de superar as diferenças; a econômica é o mecanismo de distribuição de riquezas e a social, a inserção dos trabalhadores no cotidiano e desenvolvimento da empresa. (MORAES, 2007, p. 35).

Para Nascimento (2009, p. 487-489) a função da negociação coletiva foi se modificando com o tempo. O autor destaca que em um primeiro momento a negociação proporcionou a união de trabalhadores na consecução do fortalecimento sindical em relação às contratações salariais pelos empregadores. Em uma segunda etapa, a elaboração de normas de trabalho aplicáveis a toda categoria (dentro do panorama corporativista). Em uma terceira fase, permitiu o diálogo democrático entre entidades de cúpula representantes dos empregadores e

trabalhadores, com a participação do governo. No período atual, ainda que cumpra as funções anteriores, possui o escopo de ordenar os interesses de empregadores e trabalhadores e, quando requisitado, na administração de pessoal, da empresa e do setor econômico.

A negociação coletiva passa a ter a função de lidar com as crises das empresas, o que ultrapassa a mera formalização de um acordo. Muitas vezes o seu resultado, frente a um sindicalismo menos combativo, implica em concessões dos trabalhadores em prol da preservação de empregos. Isso se confirma com as decisões judiciais brasileiras que validam acordos coletivos que possuem os mais diversos objetivos.

3.6 NÍVEIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No Brasil, de acordo com o art. 8º, inciso VI, a negociação ocorre entre os sindicatos dos trabalhadores e os dos empregadores. As federações e as confederações somente podem negociar se não houver sindicato representando a categoria nas bases territoriais.

A Constituição de 1988 estabelece, no seu artigo 8º, que é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Ocorre que já existia previsão legislativa trabalhista de que se o sindicato for cientificado por empregados para atuar em acordo coletivo a ser celebrado com empresa e esgotado este prazo não existir nenhuma atuação, podem os interessados levar o fato até a federação, e se esta também não se manifestar, podem acionar a confederação. Se nenhuma dessas alternativas lograr êxito, os interessados podem atuar de forma direta na negociação consoante a previsão do artigo 617, *caput* e § 1º da CLT.

Existe divergência quanto à recepção do respectivo artigo pela Carta Maior. As correntes se dividem em: corrente positiva; corrente negativa e corrente mista. A corrente positiva defende que os sindicatos não podem, sem um argumento razoável, recusar-se a representar a categoria. Caso isso ocorra, as partes interessadas podem prosseguir diretamente com a negociação consoante o artigo 617, parágrafo 1º, da CLT.

Segundo a corrente aludida, a Constituição recepcionou o dispositivo da CLT, visto que o artigo 8º, inciso VI, não é “absoluto”, isso resta demonstrado

quando o artigo 11 da Constituição permite a eleição de um representante dos empregados nas empresas com mais de 200 trabalhadores, com o escopo de dialogar abertamente com os empregadores. O artigo 617 não coíbe a representatividade sindical, mas tão-somente incentiva os sindicatos a cumprirem a sua função.

A corrente negativa prega que o artigo 617 foi tacitamente revogado pela Constituição de 1988, uma vez que é absolutamente antagônico ao princípio da autonomia sindical previsto no artigo 8º, inciso VI. Já a corrente mista defende que o artigo 8º, inciso VI, não é autoaplicável, o que permite a permanência do disposto na CLT em relação ao tema, pois a negociação é um direito dos trabalhadores independentemente da atuação sindical.

O referido dispositivo deve ser verificado como recepcionado pela Constituição Federal. Se assim não fosse, a falta de atuação sindical seria incentivada. Constata-se que a legislação comporta uma exceção à regra de participação obrigatória dos sindicatos, caso contrário os trabalhadores seriam prejudicados pela inércia sindical.

Além disso, a negociação coletiva é um direito do trabalhador e do empregador exercido mediante as representações sindicais respectivas. A obrigatoriedade da participação sindical visa concretizar o princípio da liberdade sindical, que não pode ser retirado dos sujeitos representados, que ficariam à mercê da atuação sindical, sob o risco de banimento da negociação coletiva.

O sistema brasileiro é piramidal, sendo a base da estrutura constituída pelos sindicatos, logo acima pelas federações e no topo pelas confederações. Os primeiros devem respeitar o princípio da unicidade. De acordo com os artigos 537 e 535 da CLT, as federações devem ser constituídas, no mínimo por cinco sindicatos. Para a construção de uma confederação, deve haver pelo menos três federações.

O Brasil não reconhecia as Centrais Sindicais e não lhes concedia a possibilidade de representação e negociação, nem a de utilizar dissídio coletivo, o que sempre foi objeto de críticas pelo fato de serem protagonistas de muitas conquistas na história do direito coletivo brasileiro.

Nascimento (2009, p. 259) ressalta, porém, que não é em todas as situações que se faz necessário formalizar as Centrais Sindicais, pois muitos objetivos podem ser alcançados com a “unidade não orgânica” ou “unidade de

ação”. A união orgânica ocorre quando existe uma conexão dos órgãos e do nível superior de forma estrutural, havendo uma estabilidade proporcionada por um modelo. Já a unidade de ação se caracteriza por uma atuação conjunta de alguns movimentos para atingir um fim específico em determinado momento, como agir frente a empregadores ou a um governo, dialogar em discussões tripartites que visam estabelecer diretrizes mais amplas, econômicas e sociais para o país. Neste último caso, a união só permanece durante um determinado período, não é fixa, portanto não é orgânica.

A Lei nº. 11.648 de 1/04/2008 legalizou as Centrais. O reconhecimento legal veio no sentido de organizar o sistema corrompido por um elevado número de entidades que não atuavam de forma definida.

[...] o que para nosso país, foi um mal e exemplo de que a liberdade sindical é um princípio a ser cultivado, mas nunca de forma que possibilite uma experiência igual a que tivemos e que nos deixou clara a conclusão de que a autonomia absoluta pode levar a uma situação que a partir de certo ponto passa a negar o próprio fim a que se destina. (NASCIMENTO, 2009, p. 269).

O reconhecimento legal implica no desaparecimento de muitas das entidades, uma vez que, para exercer as funções de centrais, deve ser atendido o pressuposto da representatividade. Esta deve ser verificada de acordo com os requisitos da lei que exige: a) *consistência numérica*, que se verifica mediante a demonstração do número de trabalhadores filiados em território nacional; b) *abrangência territorial dos representados*, que se constata a partir se da repartição dos sindicatos nas regiões brasileiras; c) *abrangências categoriais dos representados*, que se refere aos setores de atividades econômicos englobados pelos sindicatos filiados à Central. (NASCIMENTO, 2009, p. 274).

A central tem direito a 10% dos 20% da contribuição sindical arrecadada pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego para o custeamento do FAT (Fundo de Assistência ao Trabalhador). Em relação a essa temática, destacam-se duas posições: a primeira é de que a contribuição sindical destina-se ao financiamento do sistema confederativo que termina nas confederações; a segunda é que a contribuição sindical permanece com a sua função específica, todavia o MTE renunciou em parte da sua receita em 10%, receita que não se confunde com a do sistema confederativo (NASCIMENTO, 2009, p. 272).

As alterações do custeio do sistema sindical podem ser resumidas da seguinte forma: Confederação 5%; Central Sindical 10%; Federação 15%; sindicatos 60%; Conta Especial de Emprego e Salário 10%, que consiste na modificação em relação ao modelo anterior, pois os 20% foram divididos entre a Conta e as Centrais Sindicais.

Cabe ao sindicato informar ao Ministério do Trabalho e do Emprego a Central a que está filiado, para definir a destinação do custeio. Não existindo Central Sindical a quantia é destinada a Conta Especial de Emprego e salário.

Cabe à Central Sindical representar os trabalhadores mediante as organizações sindicais filiadas; tomar parte em negociações de fóruns, colegiados de órgãos públicos e outros diálogos sociais tripartites voltados a interesses dos trabalhadores; indicar representantes para compor fóruns tripartites, Colegiados e Conselhos de órgãos públicos; cite-se o Conselho Curador de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (Lei nº. 8.036, art. 3º) o Conselho de Previdência Social (Lei nº. 8.213, de 1991) e o Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador (Lei nº. 7.998, de 1990, art. 18, § 3º).

Para atuar como representantes em fóruns tripartites, as Centrais devem atender a quatro requisitos legais: 1) ter como filiados pelo menos 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país; 2) ter 20 sindicatos afiliados em três regiões no mínimo; 3) abranger sindicatos de pelo menos cinco setores da atividade econômica; 4) ter como filiados sindicatos que representem, no mínimo, 7% dos empregados sindicalizados no território nacional (sendo essa exigência reduzida para 5% no período inicial da vigência da lei).

Ressalta-se que a negociação coletiva permanece como prerrogativa dos sindicatos. As Centrais podem assinar em conjunto com os sindicatos, jamais sem a anuência destes últimos, uma vez que isto acarretaria em um poder excessivo, resultando no enfraquecimento das entidades sindicais. Concentrar os poderes sindicais em órgãos de cúpula não corrobora a liberdade sindical, podendo resultar em um mecanismo de pressão de cima para baixo, facilitando também a possibilidade de controle dos sindicatos, bem como de sujeição a interesses políticos.

O reconhecimento das Centrais Sindicais demonstra um avanço em relação ao sistema corporativista até então vigente. No entanto ainda é cedo para

falar dos reflexos da inclusão das Centrais como entes sindicais, somente o tempo indicará as consequências dessa inovação.

3.7 A POSSIBILIDADE DA INCORPORAÇÃO DAS CLÁUSULAS COLETIVAS NOS CONTRATOS DE TRABALHO

A duração dos acordos e convenções coletivas não pode ultrapassar dois anos conforme previsão do artigo 614, §3º da CLT. No entanto, frente a essa disposição, surge o tema da incorporação ou não das cláusulas do instrumento normativo nos contratos de trabalho. Essa questão é de grande relevância nos casos em que, terminado o prazo de duração, os interessados não celebram nova negociação.

A doutrina diverge a respeito do assunto. Para a primeira corrente, respaldada no princípio protetor, as condições de trabalho dos instrumentos normativos devem ser incorporadas ao contrato de trabalho, pois possuem natureza de direito adquirido previsto no art. 5º, XXXVI da CF. Além disso, o art. 468 da CLT veda a alteração das condições do trabalho sem a aquiescência do trabalhador.

A segunda corrente defende que essa autorização enfraqueceria a disposição dos empregadores a negociar devido ao risco da incorporação nos contratos de trabalho.

No Brasil prevalece o posicionamento jurisprudencial da não incorporação das cláusulas, conforme restou solidificado na súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho:

277 – SENTENÇA NORMATIVA – CONVENÇÃO OU ACORDOS COLETIVOS- VIGÊNCIA – REPERCURSÃO NOS CONTRATOS COLETIVOS DE TRABALHO (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno em 16.11.2009)

I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho.

II – [...]

O entendimento do TST prejudica o trabalhador, pois este fica desamparado no caso de inércia do sindicato ou de outros empecilhos que impeçam a celebração de uma nova negociação. Esse período de vazio da norma expõe o obreiro a uma insegurança desnecessária. Isso não significa que as normas devam

ser incorporadas definitivamente no contrato de trabalho, mas necessitam prevalecer até que uma nova negociação seja celebrada, estimulando o retorno à mesa de diálogo.

3.8 A NEGOCIAÇÃO UTILIZADA COMO MECANISMO DE FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

O verbo flexibilizar provém do latino “flecto, flectis, flectere, flexi, flectum” que quer dizer curvar, dobrar, fletir. Também pode ter outros sentidos tais como “fazer voltar, dirigir o rumo, tornear, mover, comover, mudar, modificar”. (SILVA, 2002, p. 52). A terminologia não possui um conceito definido devido a sua natureza polissêmica e o seu significado pode adquirir contornos peculiares consoantes à cultura, o desenvolvimento econômico e a legislação do país à qual é aplicada.

A ideia relativa à flexibilização se consolida na Europa com a crise na década de 80, sendo a terminologia utilizada para definir as novas formas de gerir recursos humanos. Propagou-se como novo modo de lidar com mudanças econômicas e compôs a cartilha imposta pelo Banco Mundial e FMI aos países periféricos. (CUNHA, 2004, p. 113-114).

Pode ser citado como exemplo de flexibilização na Europa o Decreto Real Espanhol nº. 5/2001 que disciplinou os contratos a prazo e deu início aos contratos descontínuos e de relevo. A flexibilização na Alemanha ocorreu mediante a negociação pela empresa (os denominados acordos de empresas). Na Itália, em 1997, já era possível mediante a negociação estabelecer diversas espécies de contratos, inclusive o trabalho temporário. Na França, a flexibilização foi ampliada pela lei nº. 2004-391, de 4 de maio de 2004, que modificou o artigo 132.19.1 do Código de trabalho pátrio, possibilitando a celebração de convenções coletivas de ramo econômico ou atividade que resultem em normas *in mellius* e *in pejus* em relação às condições de trabalho. (PROCURSIN, 2007, p. 91).

De acordo com Nascimento (2009, p. 70), flexibilização do Direito do Trabalho consiste no “[...] afastamento da rigidez de algumas leis para permitir, diante de situações que exijam maior dispositividade das partes para alterar ou reduzir as condições de trabalho”.

Para Robortella (2010, p. 1), a flexibilização pode ser definida como:

O instrumento de política social caracterizado pela adaptação constante das normas jurídicas à realidade econômica, social e institucional, mediante intensa participação de trabalhadores e empresários, para eficaz regulação do mercado de trabalho, tendo como objetivos o desenvolvimento econômico e o progresso social.

Consoante o entendimento de Cassar (2011, p. 36):

[...] flexibilizar pressupõe a manutenção da intervenção estatal nas relações trabalhistas estabelecendo as condições mínimas de trabalho, sem os quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade (mínimo existencial), mas autorizando, em determinados casos, exceções ou regras menos rígidas, de forma que possibilite a manutenção da empresa e dos empregos.

A globalização está intimamente conectada a ideia de flexibilização, uma vez que o desemprego causado pela substituição do homem pela máquina, remanejamento dos modos de produção, a informalidade e a desregulamentação dos mercados colidem com a natureza protetora do direito trabalhista. Com os impactos do mundo globalizado, o Direito do Trabalho encontra-se em grave crise. Dentro dessa lógica argumentativa, a flexibilização permitiria um maior crescimento das empresas, favorecendo a criação de novos postos de trabalho e o desenvolvimento nacional. A nova dinâmica econômica, a crise imobiliária americana e nos países do norte fortalecem essa tese, que busca um Direito do Trabalho apto a lidar com essa nova perspectiva mundial e da saúde das empresas.

O direito está em constante transformação, uma vez que está intimamente conectado ao mundo dos fatos, que é dinâmico. O Direito do Trabalho não é diferente, por isso sofreu modificações de acordo com o desenvolvimento do capitalismo e suas implicações.

No entanto, a dúvida consiste em se a flexibilização não viria para desprover totalmente o contrato de trabalho do princípio protetor, majorando a possibilidade de prevalência da autonomia das partes tal como preconizado no liberalismo da Revolução Francesa, ou até mesmo ceder aos preceitos da autoregulação dos mercados presente no neoliberalismo. Esse fato conseqüentemente destituiria o Direito do Trabalho das suas características essenciais, o que desperta até mesmo o questionamento relativo à permanência da sua existência.

Parte da doutrina diferencia flexibilização e desregulamentação. Para essa corrente, a desregulamentação consiste na absoluta inexistência de uma previsão legislativa de proteção trabalhista, enquanto na flexibilização existe um patamar mínimo a ser respeitado.

Mas, dependendo da ausência de limitações em torno da flexibilização, esta sim pode se tornar na prática terminologia equivalente à desregulamentação. Por isso, mais do que a dificuldade conceitual no que concerne à flexibilização, são os seus traços delimitativos que transitam em terreno divergente e remetem a uma incerteza extremamente incômoda.

Para Arouca (2003, p. 397-398), a desregulamentação da legislação trabalhista segue no mesmo sentido da retirada do Estado como agente regulador dos limites necessários à atuação do capital. O autor exemplifica a desregulamentação citando a substituição do sistema de estabilidade de emprego pelo FGTS, que nada mais fez do que extinguir o direito do trabalhador de manter o emprego.

Nascimento (2009, p. 442) diferencia flexibilização de desregulamentação:

Desregulamentação é vocábulo que deve ser restrito ao direito coletivo do trabalho não aplicado, portanto ao direito individual do trabalho, para o qual existe a palavra *flexibilização*. Distinguem-se ambas quanto ao âmbito a que se referem, uma vez que se desregulamenta o direito e flexibiliza-se o individual. Portanto, *desregulamentação* legislativa de redução de interferência da lei das relações coletivas de trabalho, para que se desenvolvam segundo o princípio da liberdade sindical e a ausência de leis do Estado que dificultem o exercício dessa liberdade, o que permite maior desenvoltura do movimento sindical e das representações dos trabalhadores, para que, por meio, das ações coletivas, possam pleitear novas formas e condições de trabalho em direto entendimento com as representações empresariais com os empregadores.

Martins (2009, p.15) favorável a flexibilização distingue flexibilização de precarização das relações de trabalho:

Nesta há trabalho incerto, instável, indefinido, regulamentação insuficiente do trabalho ou não existe qualquer regulamentação, ficando o trabalhador marginalizado. Na flexibilização deve haver a manutenção de um nível mínimo de legislação, com garantias básicas ao trabalhador e o restante seria estabelecido mediante negociação coletiva.

Para Robortella (2010, p. 1), que adota a corrente flexibilista, a flexibilização é irreversível e consiste na alternativa para lidar com o alto índice de excedente de mão de obra proporcionado pelo desemprego estrutural e a reestruturação dos modos de produção. Apesar da majoração da produtividade das empresas, o aumento dos empregos não seguiu no mesmo sentido.

Segundo o autor, o Direito do Trabalho tradicionalmente concebido encontra-se sob risco e a flexibilização do contrato do trabalho apresenta-se como alternativa para lidar com essa situação "quando propõe substituir a rigidez da qualificação profissional pela polivalência de funções do empregado, ensejando maior mobilidade ocupacional". Outro argumento exposto é o aumento da informalidade devido à rigidez das normas então vigentes. Dessa forma, é melhor que a flexibilização seja formal e respeite a ordem legal para ser submetida à respectiva fiscalização.

Em nossa opinião, a flexibilização é um fenômeno irreversível, que se mostra inclusive em outros campos das ciências humanas. Os críticos da flexibilização laboral erram quando não a conectam às amplas funções hoje assumidas pelo Direito do Trabalho, que não se resumem à tutela do trabalhador. Esse foi seu objetivo inicial, mas não como função e sim como método para atingir o equilíbrio nas relações de trabalho, através da criação de uma ordem pública de proteção. (ROBORTELLA, 2010, p. 1).

Franco Filho (1998, p. 114) relata a divisão da flexibilização em algumas espécies. A numérica ou externa consiste na possibilidade de alterar o número de trabalhadores. A flexibilização do tempo de trabalho ganhou destaque na década de 70, com a probabilidade de flexibilizar a jornada de trabalho. A Constituição prevê expressamente o tempo de trabalho flexível no seu artigo 7º, incisos XIII (jornada de trabalho) e XIV (turnos ininterruptos de revezamento). A flexibilização funcional diz respeito à organização de pessoal na empresa e é reconhecida pela União Europeia. Por última foi aceita a flexibilização salarial.

Cassar (2011, p. 40) afirma que a flexibilização também pode ser dividida em necessária. Nesta hipótese, ao contrário das outras que visam à majoração do lucro das empresas, o fulcro maior é a preservação de empregos e da saúde da empresa.

Quanto aos agentes, o direito comparado classifica a flexibilização em: a) unilateral, quando ditada pela autoridade pública ou pelo empregador (caso

da Espanha e Itália); b) negociada com sindicato; c) mista, que pode ser unilateral ou negociada, adotada pela Argentina. (CASSAR, 2011, p. 40).

A flexibilização pode ocorrer mediante três vias: a legislativa, a via judiciária e a negocial. Na flexibilização pela via legislativa, podem-se citar a substituição da estabilidade decenal pelo FGTS; o contrato temporário (Lei nº. 7.019/74) e o contrato provisório (Lei nº. 9.601/01), que ampliam a possibilidade de contratação por tempo determinado e a terceirização dos serviços de segurança (Lei nº. 7.102/83).

A via judiciária é utilizada normalmente para definir se o negociado prevalece sobre o legislado. A atuação judiciária é de suma importância no delineamento dos limites da flexibilização. É nesse momento que os interesses empresariais e dos trabalhadores se sujeitam a uma interpretação, bem como que o princípio protetor e da norma mais favorável passam a ser objeto de análise.

O princípio da norma mais favorável é a gênese do Direito do Trabalho, pois este é responsável por criar mecanismos jurídicos para equiparar partes que são desiguais no mundo dos fatos. Por isso, dependendo da dimensão da flexibilização o Direito do Trabalho estará extinto, pois é impossível imaginá-lo sem a sua natureza protetora.

Resta agora perguntar: é possível um Direito do Trabalho sem este elemento protetor? Será preservada a dignidade do trabalhador ou regrediremos ao primeiro estágio de prestação de trabalho- o trabalho escravo- que antecedeu a *locatio conductio*, já que a “autonomia da vontade”, do lado do empregado, não existe é insuficiente para garantir (SILVA, 2002, p. 55).

E aqui não se confunde natureza protetora com corporativismo, uma vez que este negava em absoluto o embate entre capital e trabalho. É correta a afirmativa de que o direito está conectado ao mundo dos fatos e que este sofre constantes transformações, mas a ideia de flexibilização no âmbito coletivo como forma de adaptação às novas perspectivas do mundo globalizado não consiste em uma fórmula tão simplificada como alguns discursos fazem aparentar.

Nos momentos de crise econômica, o princípio da proteção colide com a necessidade da preservação das empresas, cabendo ao Direito do Trabalho solucionar este dilema. A questão é que a flexibilização deve respeitar normas de ordem pública, que estão diretamente relacionadas a dignidade do trabalhador.

Gomes (2005, p. 93) compartilha a sua experiência de juíza em relação à concretização da legislação trabalhista:

A título de ilustração, ao mesmo tempo em que se propala ser a legislação trabalhista brasileira em vigor, excessiva e ultrapassada, constata-se, diariamente, na sala de audiências da justiça de trabalho, a constante falta de registro na Carteira de Trabalho de dezenas de empregados de médias e grandes empresas bem estruturadas, que sequer respeitam o limite legal da jornada de trabalho e não pagam horas extras, em total afronta, inclusive as regras constitucionais que tratam da matéria. Além disso, as condições de saúde e de higiene do trabalho, não são tampouco observadas por essas empresas, não obstante a existência de normas específicas a respeito. Ainda, as empresas não pagam os adicionais de insalubridade e periculosidade.

Na Europa restou demonstrado que a flexibilização dos direitos trabalhistas não gera o aumento de empregos, mas resulta em consequências sociais danosas, tais como a elevação do número de desempregados e da informalidade. (GOMES, 2005, p. 104).

O verdadeiro problema relacionado ao desemprego não se resume às normas trabalhistas, mas sim a um sistema econômico respaldado na troca da força de trabalho humana pela utilização de máquinas; em uma estrutura de produção que dispensa uma quantidade considerável de trabalho humano e nas vantagens econômicas na manutenção do desemprego estrutural. (URIARTE, 2005, p. 59).

Outro questionamento que deve ser levantado é sobre a veracidade no que concerne à rigidez da legislação trabalhista brasileira, uma vez que possui muitos traços de flexibilidade. Excetuando-se o FGTS, as contribuições arcadas pelos empregadores não decorrem diretamente das relações de emprego, mas estão conectadas à assistência social, à reforma agrária, educação e previdência social.

Existem muitas disposições legislativas que demonstram o quanto a legislação brasileira é flexível: a partir da Lei nº. 5.107/1966 e depois da Constituição de 1988 não existe mais a estabilidade absoluta no emprego; surge a possibilidade de contrato temporário em 1974; o artigo 467-A da CLT passa a permitir a suspensão do contrato com incentivo tributário às empresas; mudanças contratuais sem ônus, reversão de cargo de confiança, redução de trabalho por intermédio de ACT ou CCT (art. 468, parágrafo único da CLT, artigo 58-A da CLT e artigo 7º, inciso VI da Constituição; a possibilidade do empregador alterar de forma unilateral a

jornada de trabalho mediante o banco de horas, entre outras disposições). A jurisprudência também seguiu no sentido da flexibilização, conforme será analisado no tópico seguinte.

O sistema do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) passou a ser extremamente prejudicial ao trabalhador, ao contrário do que aparenta, pois foi um permissivo para a despedida do empregado de incerteza extrema, ainda que a Constituição disponha no seu artigo 7º, inciso I: “relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa, nos termos da lei complementar, que preverá indenização compensatória, dentre outros direitos”. No entanto, a estabilidade no emprego só é concedida em alguns casos específicos, sendo figura praticamente abolida pelo FGTS.

Para Nascimento (2009, p. 411-412), a flexibilização no Brasil deu-se mediante várias legislações e decisões jurisprudenciais, não foi o movimento de um só governo, consolidando-se em vários momentos históricos. A flexibilização da legislação trabalhista no Brasil ocorreu de forma lenta, na ausência de conflitos sociais, mediante a participação efetiva dos sindicatos, produzindo impactos negativos e positivos, uma vez que em algumas situações possibilitou a preservação do emprego dos trabalhadores.

Para o autor (2009, p. 412), a flexibilização no Brasil não possui característica político-ideológica, pois se iniciou em 1965 com a permissão da redução negociada da jornada e dos salários para o enfrentamento da crise que se instaurava na época. O mesmo debate veio à tona durante a crise de 2008/2009. Isso significa que a flexibilização no nosso país “Não é liberal. Não é Social-Democrata, é uma questão técnico-jurídica além de econômico-social porque se expressa no nosso país, em diversas ideologias”.

A flexibilização pode ser um mecanismo para lidar com a crise econômica, aumentar a competição das empresas frente à competição internacional, manejarem a dispensabilidade da mão de obra causada pelo desenvolvimento tecnológico, bem como uma estratégia de redução de custo e substituição do trabalho humano em prol do aumento de lucro. (NASCIMENTO, 2009, p. 414).

Embora o Brasil já possua um histórico de flexibilização, foi a partir da adoção do receituário neoliberal que se intensificaram as políticas liberalizantes. Mesmo com uma legislação flexível, a globalização econômica pressiona pela extinção de quaisquer obstáculos impeditivos.

Frente à crise do Estado-Nação, defende-se a ampliação da autonomia privada coletiva para lidar com os desafios fomentados pela nova dinâmica econômica. Mas, diante dos dilemas que envolvem o tema debatido algumas questões devem ser levantadas: Como definir esse patamar mínimo de direitos trabalhistas sem ofender a dignidade do trabalhador? Quais são os fatores delimitadores? Como implantar uma flexibilização sem que ela se torne uma desregulamentação? Até que ponto os trabalhadores podem ser beneficiados? Longe da pretensão de responder a esses questionamentos, ressalta-se que não se pode deixar de levantar algumas das agravantes relativas a esse tema tão complexo e norteadas de incertezas.

Para Uriarte (2003, p. 128), enquanto se estabelece a necessidade de flexibilização nos países da América Latina, verifica-se que a legislação coletiva do trabalho é muito mais rígida do que a do direito individual do trabalho. “[...] Com efeito, a legislação trabalhista de alguns países caracteriza-se por ser muito regulamentadora, interventora, rígida, limitativa, às vezes opressiva em matéria de liberdade sindical, negociação coletiva e direito de greve”.

O Direito do Trabalho possui um nascedouro histórico-jurídico duplo, pois ao mesmo tempo que o Estado passa a intervir impondo restrições às disposições do contrato de trabalho, os trabalhadores via ação sindical questionavam e negociavam essas imposições mediante conflitos e negociações coletivas. A harmonização entre a origem heterônoma e autônoma do Direito do Trabalho passa por constantes modificações no tempo e no espaço. (URIARTE, 2003, p. 129).

Para Uriarte (2003, p. 129), nos países da América Latina, se fosse para concretizar a flexibilização dever-se-ia priorizar o direito coletivo, que possui muito mais limitações do que o direito individual do trabalho. Dever-se-ia modificar a legislação sobre sindicalização, negociação coletiva e greve.

É um paradoxo que o instrumento de maior relevância para a flexibilização, a atuação sindical, justificada pela premissa da autonomia privada coletiva, conte com tantas amarras que a vinculam à esfera estatal, ao mesmo tempo que cabe tão-somente aos sindicatos concretizarem a negociação coletiva. A contribuição sindical obrigatória e o princípio da unicidade sindical comprovam um sistema alheio ao princípio da liberdade prevista na Convenção 87 da OIT.

É incumbido a um sistema que sofre resquícios do corporativismo flexibilizar o direito individual do trabalho das normas que não se compatibilizam com as necessidades da ordem econômica vigente. Saliente-se que é inegável a importância dos sindicatos, bem como da negociação coletiva, pois consistem em conquistas dos trabalhadores, por isso mesmo não podem constituir em instrumentos de retrocesso social.

3.8.1 O Delineamento dos Limites da Flexibilização pela via da Negociação

A negociação coletiva é um importante instrumento na solução dos conflitos nas relações de trabalho, “[...] eis que sobrelevam a racionalidade e o acordo mútuo, afastando a arbitrariedade e a anarquia”. (GUNTHER, 2007, p. 260).

No entanto, a alegação de que a flexibilização da legislação trabalhista ou adaptação da mesma constitua mecanismo necessário no enfrentamento da nova dinâmica capitalista, paradoxalmente, pode acarretar um grande prejuízo ao relações de trabalho.

Existem algumas dúvidas que norteiam a utilização da negociação coletiva como mecanismo de flexibilização: a) quais os limites impostos pelo ordenamento jurídico trabalhista em relação à flexibilização? b) até que ponto a negociação não ofende a dignidade do trabalhador, ainda que este concorde com a transação efetuada? (BOLTANSKI; CHIAPELLO, 2008, p. 108).

Quanto à primeira indagação, a divergência se destaca entre duas correntes. A primeira defende que as hipóteses de flexibilização estão dispostas em um rol exaustivo da Constituição de 1988, e a segunda argumenta que o artigo 7º, XXVI demonstra o quanto a Lei Maior priorizou o princípio da autonomia privada, sendo que o negociado prevalece sobre o legislado.

A primeira corrente deve prevalecer porque a negociação coletiva, embora constitua fonte do Direito do Trabalho, produz efeitos mais restritos que a lei. A simplificação do procedimento da negociação em relação à lei possui o fulcro essencial de atender às peculiaridades advindas da situação fática envolvendo trabalhadores e empregadores. A Lei possui aspecto geral, regula toda a sociedade e estabelece normas de ordem pública para atender interesses de âmbito maior.

Por isso normas relacionadas à saúde, à integridade física, à liberdade são bens que não permitem negociação, pois são alicerces do

ordenamento jurídico que produzem impactos em toda a sociedade. O certo é que, ainda que a Constituição Federal reconheça expressamente as convenções e acordos coletivos de trabalho, existem limitações na própria Lei Maior no artigo 7º que devem ser respeitadas.

Além disso, o artigo 444 da CLT estabelece: “as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, às convenções coletivas que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes”. O dispositivo impede que a negociação prevaleça sobre o legislado, no que se refere aos direitos mínimos trabalhistas, bem como sobre as disposições no contrato individual de trabalho e no regulamento interno das empresas:

Assim a negociação coletiva sempre deverá preservar as garantias mínimas legais e, inclusive as contratuais, cumprindo seu papel histórico de gerar progressos trabalhistas. O negociado somente prevalecerá sobre o legislado para conceder melhores condições de trabalho. (ANJOS, 2007, p. 499).

O intuito de ampliar a negociação coletiva no artigo 7º, inciso XXVI não deve possibilitar a redução dos direitos trabalhistas legalmente previstos, uma vez que, como aduz o *caput* do artigo, os direitos ali previstos se referem ao trabalhador e não aos interesses econômicos do empregador, bem como o escopo maior consiste no melhoramento das condições de vida dos trabalhadores. (MAIOR, 2008, p. 104). Estabelecido um mínimo de direitos dos trabalhadores pela figura estatal, a negociação não pode implicar em violação desse mínimo mediante uma negociação *in pejus*.

Durante o governo de Fernando Henrique Cardoso de Melo, foi apresentado um projeto de Emenda Constitucional ao artigo 7º da Constituição para possibilitar a redução ou exclusão dos direitos do artigo supracitado, em tentativa expressa de desregulamentação dos direitos trabalhistas.

O referido projeto fomentou críticas dado o intuito expresso de desregulamentação dos direitos trabalhistas e de submissão destes aos ditames do neoliberalismo. O governo propôs o Projeto de Lei nº. 5.438/01 que visava alterar o artigo 618 da CLT, possibilitando a prevalência do negociado sobre o legislado, desde que respeitados os limites estabelecidos pela Constituição Federal, bem como as normas de saúde e segurança do trabalho. Caso fosse aprovada a modificação, o

artigo 618 passaria a ter a seguinte redação: “As condições de trabalho ajustadas mediante convenção ou acordo coletivo prevalecem sobre o disposto em lei, desde que não contrariem a Constituição Federal e as normas de segurança e saúde do trabalho”. O referido projeto foi aprovado pela Câmara e direcionado ao Senado (PLC 134, de 2001), mas foi arquivado em 29 de maio de 2003.

É evidente que a negociação coletiva possui a função de adaptação do Direito do Trabalho às mudanças, uma vez que um direito estático não se coaduna com a realidade social, no entanto isso não justifica que sirva como mecanismo contrário aos direitos trabalhistas, em um período de patente fragilidade sindical.

A negociação coletiva é uma conquista dos trabalhadores e um mecanismo para alcançar melhores condições de trabalho, no entanto, com a liberalização dos mercados, o argumento da prevalência do negociado sobre o legislado vem sendo utilizado como tentativa de precarização dos direitos trabalhistas. Essa questão resta ainda mais agravada quando analisamos a estrutura sindical brasileira que, além dos vícios do sistema corporativista, conta com os óbices da globalização econômica que desafiam até mesmo o sindicalismo antes considerado fortalecido nos países desenvolvidos.

Outro fator debilitante é a falta de atenção legislativa dada à greve, principal mecanismo de pressão dos trabalhadores para o êxito na negociação. A lei 7.783 não regula a greve com a especificidade que o tema merece. Barbosa (2006, p. 92) defende que deveria haver uma maior limitação do judiciário no que diz respeito à greve, e uma regulamentação mais detalhada das práticas antissindicais. A Lei da greve não garante aos trabalhadores respaldo após o seu término. O correto seria que a proibição de demissões não se restringisse ao período da greve, resguardando um momento posterior.

Para Cassar (2011, p. 38), a flexibilização é um direito do empregador mas que não deve ser utilizado de forma injustificada para aumentar os lucros da empresa. Para a autora, a flexibilização só pode ocorrer a situação de necessária recuperação da empresa. A flexibilização nesses casos deve ser respaldada pelos princípios da razoabilidade, lealdade, da transparência e da necessidade, que devem nortear todo o processo de negociação (Ar. 50, III, da Lei nº. 11.101/00).

A autora (2011, p. 39) também defende a importância da utilização da ponderação entre a diminuição dos direitos dos trabalhadores para a preservação da saúde da empresa e a proteção dos direitos absolutos e universais do trabalhador tais como a dignidade da pessoa humana, a preservação da proteção do trabalhador e os direitos fundamentais do trabalho.

[...] não há limitações para o empregador defender benesses legais, mas o poder de suprimir benesses legais está condicionada à prévia comprovação de precária situação financeira ou econômica da empresa, a ponto de colocar em risco a sua existência. A pedra de toque é a necessidade econômica da empresa.

Se o princípio da proteção colidir com a necessidade da preservação dos empregos, deve ser verificada a ponderação, sendo analisada em cada caso concreto a possibilidade de permanência de alguns direitos trabalhistas diante das dificuldades da empresa. Deve-se se precaver contra o abuso de direito, ato ilícito previsto no Código Civil no seu artigo 187. O abuso de direito que fere norma de ordem pública gera nulidade absoluta do ato praticado. (CASSAR, 2011, p. 37).

O Direito do Trabalho não adota o sistema piramidal de Kelsen, mas sim o “princípio da hierarquia dinâmica das normas”. Na interpretação de duas normas diferentes, leva-se em consideração o princípio da norma mais favorável. Assim, entre a aplicação de uma norma de convenção coletiva de trabalho e uma norma ordinária, o critério utilizado na interpretação não é a hierarquia, mas sim o da análise de qual norma é mais favorável para o trabalhador, desde que respeitadas as normas de ordem pública. (CASSAR, 2011, p. 49).

Para Cassar (2011, p. 44):

Só é possível um mercado flexível, regido pelas leis de mercado, num país em que as taxas de desempregos sejam pequenas e que adote medidas protetivas para amparar e capacitar o trabalhador desempregado, visando e buscando a recolocação deste obreiro no mercado de trabalho.

De qualquer forma, a negociação coletiva encontra seus limites na Constituição Federal e no princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalhador. Ainda assim, em algumas situações fáticas, o negociado prevalece sobre o legislado causando grave violação aos direitos trabalhistas. Um dos causadores dessa distorção é o fato de não existir consenso jurisprudencial sobre os limites da negociação coletiva como mecanismo de flexibilização.

Delgado (2010, p. 130) defende que a negociação coletiva deve respeitar os princípios da razoabilidade e proporcionalidade, pois não pode se transformar em mecanismo de destruição dos direitos trabalhistas. Ainda que constitua em um instituto do Direito Coletivo do Trabalho, isso não lhe fornece o aval de contradizer todos os princípios do Direito Individual do Trabalho, nem de ignorar a deficiência do sistema sindical atual. O Direito possui uma lógica sistêmica e é orientado pelos princípios da razoabilidade e da proporcionalidade, por isso seria irracional um instituto específico danificar toda a estrutura do direito trabalhista.

Os limites que devem ser respeitados e permitem a harmonia entre os “planos juscoletivos e jusindividuais do Direito do Trabalho” são denominados por Delgado como *princípio da adequação setorial negociada*. O autor defende que há direitos de disponibilidade absoluta e outros de disponibilidade relativa, sendo só permitida a flexibilização em relação a estes, já que os outros fazem parte de um “patamar mínimo civilizatório”.

Por esse princípio, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista, quanto à comunidade profissional e econômica envolvida, desde que implementem padrão setorial de direitos superior ao padrão oriundo da legislação heterônoma aplicável, ou desde que transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa e não de indisponibilidade absoluta. (DELGADO, 2010, p. 29).

Na primeira situação, o princípio da indisponibilidade dos direitos trabalhistas sequer é violado. Na segunda hipótese, são atingidos os direitos de indisponibilidade relativa que se caracterizam pela natureza da sua própria parcela, (espécie de jornada estipulada, modalidade de pagamento, provimento ou não de utilidades) ou por expressa previsão legal (art. 7º, inciso VI, XII e XIV). (DELGADO, 2010, p. 30).

Dessa forma, para o autor, os direitos indisponíveis não podem ser negociados, sob pena de ferirem o princípio da dignidade da pessoa humana. Essas normas dizem respeito ao registro de trabalho, às normas de segurança e saúde, bem como ao adimplemento do salário mínimo. Além disso, a adequação setorial negociada não se concretiza se houver uma renúncia, pressupõe transação e concessões recíprocas entre as partes. (DELGADO, 2010, p. 30; 160).

A jurisprudência do TST segue nesse sentido.

HORAS EXTRAS. ADICIONAL POR TEMPO DE SERVIÇO. DECISÃO REGIONAL PAUTADA NA DESCARACTERIZAÇÃO DA REGULARIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA POR AUSÊNCIA DE BENEFÍCIO COMPENSATÓRIO PARA OS EMPREGADOS. RENÚNCIA A DIREITO LABORAL.

1. A decisão recorrida foi pautada na descaracterização da regularidade da negociação coletiva, ante a ausência de benefícios à trabalhadora. **2. Os entes coletivos possuem autonomia para negociar e estabelecer normas oportunas e convenientes às respectivas categorias, encontrando, contudo, óbice na renúncia a direito e nos direitos indisponíveis, que encontram seu fundamento na própria dignidade da pessoa humana. 3. -Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justabalhista desde que respeitadas certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).**

(...) São amplas, portanto, as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas, à luz do princípio da adequação setorial negociada. . Entretanto, está também claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Há limites objetivos à adequação setorial negociada; limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. Desse modo, ela não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falecem poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas- (Maurício Godinho Delgado, Curso de Direito do Trabalho, 2003, págs. 1310-3). 4. O reconhecimento da validade das convenções coletivas de trabalho, insculpido nos arts. 7º, XXVI, e 8º, III e VI, da Constituição da República e 611 da CLT, não afasta o respeito aos demais preceitos trabalhistas, tampouco impede o exame, por parte do Poder Judiciário, da conformação do conteúdo do instrumento coletivo ao ordenamento jurídico laboral. Tendo a Corte Regional registrado a ausência de qualquer vantagem compensatória aos trabalhadores, restam incólumes os dispositivos acenados.

Processo: RR - 229900-37.2007.5.02.0028 Data de Julgamento: 25/05/2011, Relatora Ministra: Rosa Maria Weber, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 03/06/2011. **(grifo nosso).**

O TRT do Paraná também reconhece o princípio da adequação setorial negociada:

PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITE.

O princípio da adequação setorial negociada fixa os limites da negociação coletiva. Com efeito, é vedado à negociação coletiva promover a transação de direito revestido de indisponibilidade absoluta, como é o direito ao salário mensal.

TRT-PR-12394-2008-029-09-00-7-ACO-01627-2011 - 5A. TURMA. Relator: NAIR MARIA RAMOS GUBERT. Publicado no DEJT em 21-01-2011

Alguns ministros do TST, no entanto, adotam a vertente que defende a flexibilização sem limites da negociação coletiva, sob a justificativa de que, como a constituição admitiu a redução salarial, outros direitos também podem ser diminuídos, é o argumento de “quem pode o mais, pode o menos”.¹⁴

HORAS EXTRAS. ÔNUS DA PROVA.

A decisão recorrida não analisou a matéria pelo prisma da obrigatoriedade do registro da jornada de trabalho nos estabelecimentos com mais de dez trabalhadores, não se vislumbrando a ofensa ao art. 74, § 2º, da CLT, na esteira do Enunciado nº.º 297 do TST. A divergência jurisprudencial colacionada revela-se inespecífica, nos termos do Enunciado nº.º 296 do TST. Recurso não conhecido. **AJUDA-ALIMENTAÇÃO. A despeito da invocação, nas razões da revista, do art. 458 da CLT, que estabelece os critérios para definição da natureza salarial das verbas trabalhistas, o art. 7º da Constituição Federal dispõe acerca do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, mediante os quais pode ocorrer até redução salarial (CF, art. 7º, VI) e da jornada de trabalho (CF, art. 7º, XIII). Dessa forma, prevista a não-integração da parcela em questão mediante norma coletiva, livremente pactuada pelas categorias patronal e profissional, deve esta preponderar segundo os ditames da Carga Magna. Não prevalece sobre essa conclusão o argumento de que a negociação coletiva não pode se sobrepor ao disposto no art. 458 da CLT, que atribui natureza salarial à ajuda-alimentação de caráter salarial, pois o sindicato representativo dos empregados concordou com o caráter indenizatório da parcela e deve ter tido, por isso, benefícios outros assegurados, evidenciando a hipótese típica flexibilização do Direito do Trabalho.** Nesse sentido tem sido a orientação reiterada desta Corte sobre a integração salarial da ajuda-alimentação. Vale registrar que o segundo aresto de fls. 313 é originário do mesmo Tribunal prolator da decisão recorrida (art. 896, "a", da CLT); e o último não indica a fonte de publicação ou o repositório jurisprudencial em que foi publicado (Enunciado nº. 337, I, do TST). Incide, a obstaculizar a admissibilidade da revista, o óbice do Enunciado nº 333 do TST, encontrando-se, pois, superadas as divergências jurisprudenciais colacionadas e não se vislumbrando a ofensa legal apontada. Recurso não conhecido. (grifo nosso)

Processo: ED-RR - 1338776-77.2004.5.02.0900 Data de Julgamento: 29/09/2004, Relator Ministro: Antônio José de Barros Levenhagen, 4ª Turma, Data de Publicação: DJ 15/10/2004.

Deve ser ressaltado que a redução salarial do inciso VI do artigo 7º da CF, só pode ocorrer quando se mostrar imprescindível para a manutenção do emprego do trabalhador. A Lei 4.923/65 regula como pode ocorrer essa diminuição: respeitados o limite de redução de 25%, e do salário mínimo; comprovação da necessidade econômica; estipulação da duração do período da redução salarial;

¹⁴ A súmula nº. 364, II do TST confirmava o fortalecimento dessa corrente, uma vez que possibilitava que a norma coletiva prevalecesse sobre a lei para autorizar a redução do percentual do adicional de periculosidade, violando de forma expressa as normas de medicina e segurança do trabalho. Felizmente o item II foi cancelado, o que fortalece a proteção do trabalhador.

redução correlativa da jornada de trabalho; participação de todos os empregados na assembleia geral ainda que não sindicalizados.

Além disso, não procede a alegação de que, ao flexibilizar possibilitando a redução salarial, afetando o maior bem do trabalhador, a Constituição ampliou as hipóteses de redução de direitos. O argumento de que quem pode mais pode menos não corrobora a interpretação teológica.

A valorização da negociação coletiva presente no artigo 7º, XXVI respaldou a argumentação jurídica da sua função como mecanismo de flexibilização *in pejus*. Mas é certo que essa função não corrobora o verdadeiro sentido do instituto. Essa afirmativa pode ser comprovada pela postura constitucional que estabeleceu estritamente as hipóteses de flexibilização, bem como a obrigatoriedade da participação dos sindicatos na negociação coletiva. Também não foi constitucionalizada a hipótese de renúncia aos direitos trabalhistas, nem a utilização da negociação coletiva como instrumento de retrocesso social. A negociação *in pejus* só deve ser admitida nas hipóteses constitucionalmente previstas, ou seja, as hipóteses previstas no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV.

A negociação coletiva também encontra as suas limitações no próprio *caput* do artigo 7º que estabelece o princípio da norma mais favorável, quando dita “que são direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem a melhoria da sua condição social”.

Outro limite da flexibilização é a ordem pública, que, no caso brasileiro, preconiza a dignidade da pessoa humana e o valor do trabalho. Respalda-se essa afirmação nos artigos 3º, inciso I, 193 e 170 da Constituição Federal.

Desde a sua percepção conceitual, considera-se que a negociação coletiva deve ser conduzida pela reciprocidade, de modo que sua validade é sempre condicionada a existência de concessões recíprocas das partes envolvidas. Afinal, trata-se da fonte da qual derivam normas estipuladoras de direitos e obrigações, de maneira que a mera formalização de um pacto negocial, sem o caráter sinalagmático, não o transforma em norma coletiva válida e capaz de produzir efeitos no direito. Ao lado da natural redução proporcional da jornada de trabalho, a validade de uma pactuação dessa natureza só se aperfeiçoa se contemplar algum tipo de vantagem para a classe trabalhadora, caso contrário se transforma meramente em um mecanismo de ajuste ‘as necessidades econômicas do empregador. (DIAS, 2009, p. 162).

O Judiciário possui papel essencial no sentido de delimitar a possibilidade de adaptação do direito trabalhista. A flexibilização e o alcance da

negociação coletiva necessitam de um posicionamento do judiciário que delinear de forma coerente os seus objetivos e alcance, harmonizando com os direitos fundamentais dos trabalhadores. A dignidade reafirma a pessoa como centro do ordenamento jurídico, exigindo que o Estado não só deixe de atuar de forma contrária, mas que também positive os direitos sociais.

Com a globalização e o enfraquecimento dos sindicatos, o Poder Judiciário possui um papel de protagonista na defesa dos direitos fundamentais dos trabalhadores. Mas se ceder aos apelos da liberalização dos mercados e da prevalência dos valores capitalistas a qualquer custo pode também funcionar como um forte agente promotor da flexibilização sem limites, o que já ocorre em alguns casos práticos.

A súmula 331 do TST permitiu a terceirização, atendendo aos apelos de uma economia de mercado baseada na precarização das condições de trabalho. Inicialmente a Corte trabalhista editou a súmula 256, que permitia a contratação de trabalhadores por empresa interposta estritamente nas hipóteses de trabalho temporário e de serviço de vigilância bancária reguladas pelas Leis nº. 6. 019, de 1974, e nº. 7.012, de 1983. Após a pressão exercida por grupos nacionais e estrangeiros que preconizavam a terceirização, mesmo que sem respaldo no ordenamento jurídico, o Tribunal Superior do Trabalho permitiu uma ampliação nas possibilidades de intermediação de mão de obra. A terceirização de qualquer serviço de vigilância (não somente no que se refere aos bancos) e dos serviços de limpeza e conservação passou a ser autorizada consoante o conteúdo da súmula 331 do TST. (COUTINHO; MELO FILHO, 2009, p. 133).

Em um aspecto positivo a referida súmula admite a responsabilidade subsidiária do tomador de serviços, mas ao mesmo tempo amplia o rol permissivo da terceirização em patente choque com os preceitos trabalhistas essenciais.

Em sentido oposto ao entendimento da súmula está o posicionamento alcançado na 1ª. Jornada de Direito Material e Processual na Justiça do Trabalho, evento ocorrido no TST e de responsabilidade da ANAMATRA e ENAMAT, no ano de 2007, contando com a presença de operadores de direito, da magistratura, da advocacia e do MPT como pode ser verificado nos Enunciados abaixo. (COUTINHO; MELO, 2009, p. 133):

10. TERCEIRIZAÇÃO. LIMITES. RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A terceirização somente será admitida na prestação de serviços especializados, de caráter transitório, desvinculados das necessidades permanentes da empresa, mantendo-se, de todo modo, a responsabilidade solidária entre as empresas.

11. TERCEIRIZAÇÃO. SERVIÇOS PÚBLICOS.

RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA. A terceirização de serviços típicos da dinâmica permanente da Administração Pública, não se considerando como tal a prestação de serviço público à comunidade por meio de concessão, autorização, autorização e permissão, fere a Constituição da República, que estabeleceu a regra de que os serviços públicos são exercidos por servidores aprovados mediante concurso público. Quanto aos efeitos da terceirização ilegal, preservam-se os direitos trabalhistas integralmente, com responsabilidade solidária do ente público.

Os enunciados acima transcritos são mais compatíveis com a natureza tutelar do Direito do Trabalho e a harmonização dos interesses entre capital e trabalho. Ainda que a terceirização seja uma consequência da alteração dos modos de produção, deve ser vista como exceção e não como regra.

A atuação do Judiciário trabalhista como agente limitador ou propagador da flexibilização se destaca essencialmente no que se refere à prevalência do negociado sobre o legislado. O TST diversas vezes decidiu a favor do negociado com o respaldo da importância constitucional conferida aos acordos e convenções coletivas no artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal.

Ocorre que essa valorização da negociação coletiva muitas vezes não é uniforme quando o fulcro é beneficiar o trabalhador. Tal fenômeno pode ser exemplificado com a súmula nº. 375 do TST, na hipótese de a categoria negociar um acordo ou convenção coletiva estabelecendo valores mensais de salário pelo índice inflacionário do mês anterior. Mesmo com a vigência do acordo coletivo, segundo o Tribunal, não existiria validade no caso de edição de lei dispondo por reajuste inferior ou inexistência de reajuste.

“[...] Ou seja, a ‘valorização’ da negociação coletiva não é uniforme, não sendo prestigiada pelo TST quando estabelece regra de correção salarial mais favorável aos obreiros que a estabelecida pela legislação estatal”. (COUTINHO; SILVA, 2009, p. 422).

Sob a argumentação da relevância da autonomia privada coletiva e do incentivo à negociação coletiva, não são postos em pauta a importância dos direitos indisponíveis dos trabalhadores, bem como a fragilidade da atuação sindical frente aos novos desafios trazidos pelas mudanças paradigmáticas do relações de trabalho.

Outra súmula que demonstra um resultado antagônico em relação à preservação dos direitos dos trabalhadores é a 423 do TST:

423- TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (*Conversão da Orientação Jurisprudencial nº. 169 da SDI- I – Res. Nº. 139, DJ 10.10.2006*).

Estabelecida jornada superior a 6 horas e limitadas a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não têm direito ao pagamento da 7ª. e 8ª. horas extras.

Nesta súmula, o TST se apresenta contrário aos direitos fundamentais dos trabalhadores. Para Branco (2009, p. 59), esse posicionamento demonstra:

[...] a atuação do TST como um ‘contra-legislador’, deformando no exercício da sua jurisdição, O Princípio da Autonomia Coletiva emanado pelo do Constituinte Originário, por meio da sua interpretação e aplicação do princípio constitucional simplesmente comprometido com a possibilidade, pelas vias da Negociação, de derrogação dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Frente à súmula acima transcrita, é possível constatar a negociação coletiva como mecanismo de mera renúncia dos direitos trabalhistas e não como um instrumento de reafirmação das garantias constitucionais. O limite legal do trabalho em turnos ininterruptos de revezamento é de 6 horas diárias para a preservação da saúde do trabalhador frente às condições danosas que esse sistema proporciona

Agravando a situação desses trabalhadores, a Súmula 423 possibilita a prorrogação de jornada, não sendo necessário respeito ao limite de 36 horas, bem como a aferição de alguma vantagem em troca, mediante a negociação.

O mesmo sentido de interpretação em prol da flexibilização apresenta a OJnº. 346, da SDI-I: “decisão que estende aos inativos a concessão de abono de natureza jurídica indenizatória, previsto em norma coletiva apenas para os empregados em atividade, a ser pago de uma só vez, e confere natureza salarial a parcela, afronta o art. 7º, XXVI (da CF)”.

Ressalte-se também a Orientação SDI1T nº. 61: “Havendo previsão em cláusula de norma coletiva de trabalho e pagamento mensal de auxílio cesta-alimentação somente a empregados em atividade, dando-lhes caráter indenizatório, é indevida a extensão desse benefício aos aposentados e pensionistas”. A Decisão

afronta os artigos 457, §1º e 468 da CLT, bem como o artigo 7º, incisos III e IV da CF.

No Brasil, a negociação coletiva não chegou ao seu ponto de maturação, de tal modo que o risco estaria no espírito que poderia animar esse processo de flexibilização. Isso porque essa “Modernização do Direito do Trabalho” em época de neoliberalismo pode se transformar em pretexto para a retenção das conquistas obtidas pela classe operária. (GUNTHER, 2007, p. 567).

A negociação coletiva é a manifestação expressa da autonomia privada coletiva. No entanto, devem existir limites em torno do negociado, de forma que os interesses econômicos não suprimam os direitos sociais, mas ao mesmo tempo a intervenção estatal não pode ser excessiva a ponto de prejudicar a atuação sindical. Além da possibilidade de a negociação coletiva ser utilizada como instrumento de destruição dos direitos do trabalhador, nota-se em alguns casos que uma intervenção excessiva do Estado acarreta prejuízo ao trabalhador. É o que pode ser verificado na possibilidade de trabalhos aos domingos sem a necessidade de negociação coletiva.

A Lei nº 11.603/2007, publicada no dia 6 de dezembro de 2007, que alterou o art. 6º da Lei nº. 10.101/00, bem como inseriu um novo dispositivo no referido diploma legal estabelece no seu art. 6º:

Art. 6º Fica autorizado o trabalho aos domingos nas atividades do Comércio em geral, observada a legislação municipal, nos termos do art.30, inciso I, da Constituição.

Parágrafo único. O repouso semanal remunerado deverá coincidir, pelo menos uma vez no período máximo de três semanas, com o domingo, respeitadas as demais normas de proteção ao trabalho e outras a serem estipuladas em negociação coletiva.”(NR)

A lei n.º 10.101/00 que autorizava abertura aos domingos se referia apenas ao comércio varejista, o comércio atacadista e do setor de serviços não estavam autorizados pela legislação, pois dependiam de negociação coletiva. A lei nº. 11.607/2007 estende essa autorização a todo o setor varejista e de serviços anexado no quadro do art. 557 da CLT e retira a obrigatoriedade de negociação coletiva.

No que se refere aos feriados, a Lei exige a autorização em convenção coletiva, a saber:

Art. 6º-A. É permitido o trabalho em feriados nas atividades do comércio em geral, desde que autorizado em convenção coletiva de trabalho e observada a legislação municipal, nos termos do art. 30, inciso I, da Constituição.

Em relação aos trabalhos aos domingos, a lei deveria ter seguido no mesmo sentido. Nesse sentido o Estado brasileiro descumpre a Convenção da OIT que prevê a necessidade de estímulo à negociação coletiva. Nada melhor que as próprias partes convencionarem essa questão, mas o Estado, mediante esta legislação, retira dos sindicatos essa prerrogativa, possibilitando o trabalho aos domingos em prejuízo do trabalhador, impedindo a possibilidade de reciprocidade mediante a negociação.¹⁵

3.8.1.1 A negociação coletiva como direito fundamental do trabalhador

A negociação coletiva surgiu inicialmente como mecanismo de melhora das condições de trabalho. Ocorre que os avanços dos ideais neoliberais na década de 90 no Brasil, baseados na competitividade e velocidade, fomentaram a política legislativa de precarização dos direitos laborais. A valorização da negociação coletiva passa a ser relacionada a esse novo paradigma.

O argumento da ampliação da autonomia privada coletiva deve ser verificado frente a um cenário econômico dominado por corporações capazes de criar uma regulação internacional que foge ao controle dos Estados-Nacionais e do Direito. “Corre-se o risco do poder normativo privado ser exercido de forma unilateral, os contratos coletivamente negociados se tornarem contratos de adesão com cláusulas pré-formuladas que serão impostas às partes que se encontram em uma posição mais fraca no mercado”. (RUDIGER, 2003, p. 73).

Os direitos humanos¹⁶ fundamentais dos trabalhadores constituíram extraordinário instrumento de proteção contra os efeitos danosos do acúmulo do capital e só se fortaleceram em um período da história em que os empregadores foram forçados a negociar com os trabalhadores. (SANTOS, 2004, p. 26).

¹⁵ Ressalta-se que as atividades previstas expressamente no anexo do Decreto 27.048/49, mesmo as comerciais, não são reguladas pela Lei 10.101/00, e, conseqüentemente, pela Lei 11.603/2007.

¹⁶ Direitos humanos e direitos fundamentais são utilizados diversas vezes como sinônimos, no entanto são diferentes. Direitos fundamentais podem ser entendidos como os direitos positivados ou reconhecidos em determinado âmbito territorial, enquanto direitos humanos são frutos do reconhecimento dos direitos no âmbito internacional. Os direitos fundamentais são espécie do gênero direitos humanos.

Atingiram seu auge com a normatização mediante a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 e com a Declaração dos Direitos dos Homens e dos Cidadãos de 1789 que preconizou os princípios da liberdade, da igualdade, da liberdade de pensamento, entre outros.

Os períodos seguintes foram abalizados pela constitucionalização dos direitos humanos fundamentais pelos Estados, sendo esse processo avivado durante o século XX. A Constituição Mexicana de 1917, a Constituição Soviética de 1917 e a Constituição de Weimar de 1919 constituem marcos da positivação dos direitos sociais nos ordenamentos jurídicos.

A história do reconhecimento dos direitos dos trabalhadores caminhou no âmbito internacional mediante a atuação de organismos internacionais (cite-se a Organização das Nações Unidas – ONU e OIT) na busca de condições que assegurassem uma vida digna aos indivíduos. Para isso, ofereceram diretrizes para a adesão desses conjuntos de princípios a cada país. (SANTOS, 2008, p. 27).

Os direitos humanos fundamentais passam a ser reconhecidos, com o dever da comunidade e do Estado de respeitarem e preservarem esses direitos. Em um primeiro momento buscou-se lutar contra os arbítrios do Estado para então pleitear a atuação estatal em prol da efetividade dos direitos sociais. Após a Segunda Guerra, surgem os direitos fundamentais de terceira dimensão designados direitos fundamentais da fraternidade e da solidariedade, que se ampliaram mais fortemente no âmbito internacional.

As atrocidades contra a vida humana na Segunda Guerra Mundial demonstraram a necessidade de proteção efetiva, pois o valor dignidade foi ofendido de forma extrema. Restou estabelecido a não redução dos direitos humanos fundamentais, ou seja, que não deve haver retrocesso em relação a essas conquistas.

[...] importa compreender que os direitos sociais são o fruto do compromisso firmado pela humanidade para que se pudesse produzir, concretamente, justiça social dentro de uma sociedade capitalista. Esse compromisso em torno da eficácia dos Direitos Sociais se institucionalizou em diversos documentos internacionais nos períodos pós-guerra, representando também, portanto, um pacto para a preservação da paz mundial. Sem justiça social não há paz, preconiza o preâmbulo da OIT (Organização Internacional do Trabalho). Quebrar esse pacto significa, portanto, um erro histórico, uma traição aos nossos antepassados e também assumir uma atitude de irresponsabilidade com relação às gerações futuras. (MAIOR, 2007, p. 3).

O princípio da vedação de retrocesso social significa a proibição do aviltamento dos níveis sociais já auferidos no ordenamento jurídico por norma ou interpretação posterior. Possui caráter estático, pressupondo a efetividade dos direitos sociais já estabelecidos pela ordem jurídica, e dinâmica, uma vez que veda a piora das condições sociais. (MURADAS, 2010, p. 71).

Dessa forma, o princípio da vedação de retrocesso está conectado com o princípio da norma mais favorável, com o princípio da progressividade dos direitos econômicos, sociais, bem como o Direito Internacional dos Direitos Humanos. Isso não significa que o princípio aludido deve proporcionar a estagnação das conquistas sociais, mas sim a constante evolução do ordenamento jurídico em prol da pessoa humana e do trabalhador. (MURADAS, 2010, p. 72).

Possui nascedouro no Direito Internacional dos Direitos Humanos, na elaboração do princípio da progressividade e do não retrocesso dos direitos. A Declaração de Direitos do Homem de 1948 firmou esse princípio no artigo 30 quando dita que o seu conteúdo não poderá ser "interpretado como o reconhecimento a qualquer Estado, grupo, ou pessoa, do direito de exercer qualquer atividade ou praticar qualquer ato destinado à destruição de quaisquer dos direitos e liberdades nela estabelecidas".

Com o Pacto de Direitos Humanos de 1966, o princípio do não retrocesso social se consolida. Estabelece o art. 2º, §1º do referido pacto que os Estados signatários devem comprometer-se a proporcionar a todos que estiverem no seu território "e que estejam sujeitos à sua jurisdição, os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação".

O referido pacto também veda qualquer forma de restrição dos direitos fundamentais, mesmo mediante interpretação conforme preceitua o seu art. 5º. O princípio do não retrocesso também está inserido no artigo 29 da Convenção americana sobre Direitos Humanos, no artigo 1.1 da Convenção contra Tortura e art. 41 da Convenção sobre os Direitos da Criança.

A Declaração da Filadélfia dita o compromisso da OIT com o "progresso da legislação laboral". O art. 19, VIII da Constituição da OIT proíbe a adesão de uma convenção ou recomendação que afetem a proteção do trabalhador.

Ainda que a globalização econômica pressione pela prevalência do pensamento neoliberal, o desrespeito à evolução histórica dos direitos trabalhistas implica em verdadeiro retrocesso social, significa a perda da essência constitucional que prioriza a dignidade da pessoa humana em prol de valores econômicos.

Todavia, a discussão acerca da menor rigidez da normatização trabalhista, ainda que pela via negocial, acaba por olvidar a existência de um ordenamento jurídico, sustentado em um solidarismo constitucional a favor da dignidade humana e que permeia o direito fundamental do trabalho - inclusive o direito coletivo laboral - dado esse, que pela própria tradição do direito pátrio, não pode, simplesmente ser deixado de lado. (BELTRAMELLI NETO, 2008, p. 66).

A eficácia dos direitos sociais é essencial para a estabilidade social na sociedade capitalista. Constitui, para Maior (2007, p. 5), o “projeto básico de desenvolvimento social”. Deve-se propagar uma ética e punição para aqueles que violarem a ordem jurídica social.

A CF de 1998 adotou o princípio da progressividade dos direitos humanos, no art. 4º, III quando estabelece a prevalência dos direitos humanos como princípio da República Federativa do Brasil nas relações internacionais; e no art. 5º, §2º, quando dita que “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”.

A Constituição de 1988 no seu art. 60, § 4º veda a elaboração de emenda tendente a abolir direitos e garantias fundamentais. Os direitos sociais estão incluídos neste rol, uma vez que o artigo 7º estabelece que constituam direitos dos trabalhadores urbanos e rurais além “de outros que visem a melhoria da condição social”. Sendo assim, a liberdade sindical e a negociação coletiva também devem ser consideradas direitos fundamentais do trabalhador.

A Constituição da República Federativa do Brasil estabelece no seu artigo 8º, VI, a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Além disso, os artigos 7º e 8º constam no título II da Constituição, que trata justamente dos direitos e garantias fundamentais, ressaltando a intenção do legislador.

As convenções da OIT, bem como de tratados internacionais citados em alhures destacam a negociação coletiva também como direito humano fundamental.

O ordenamento jurídico brasileiro estabelece a dignidade humana como fundamento da República Federativa do Brasil no seu artigo 1º, inciso III. A Constituição, respaldada nesse princípio, afirma uma série de direitos essenciais à consolidação da dignidade. Nesse sentido devem ser ressaltados os direitos sociais que estabelecem um rol mínimo de direitos do trabalhador:

[...] a dignidade da pessoa humana não é uma criação constitucional, mas um dado preexistente a toda experiência especulativa, que em face da sua relevância e conteúdo filosófico, foi constitucionalizado como fundamento da República Federativa do Brasil, a qual se constituiu em Estado democrático de Direito. (MARTINS, 2003, p. 15).

O princípio da dignidade torna o indivíduo o centro do ordenamento jurídico, tanto no âmbito nacional quanto internacional. Isso significa que interesses econômicos não devem prevalecer em relação à valorização da pessoa humana.

Assim sendo, tem-se por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável além de propiciar e promover sua participação ativa e co-responsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos. (SARLET, 2007, p. 23)

Possui função interpretativa, pois a hermenêutica deve utilizá-lo como limite. Fornece unidade de sentido à Constituição.

[...] Em face da Constituição de 1988, por força de sua proeminência axiológica sobre os demais valores, temos que uma das principais funções do princípio da dignidade da pessoa humana repousa, então, na circunstância de ser elemento que confere unidade de sentido e legitimidade em determinada ordem constitucional. Em suma, o valor da dignidade da pessoa humana confere uma unidade de axiológico-normativa de sentido à Constituição Brasileira (MARTINS, 2003, p. 62).

A negociação coletiva é a manifestação da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares e seus limites devem ser delineados em consonância com o princípio da dignidade da pessoa humana. É um direito humano fundamental, uma expressão do direito à liberdade, pressuposto essencial do ordenamento jurídico. É componente essencial da evolução histórica dos

trabalhadores, e esse instrumento tão valioso às conquistas dos direitos trabalhistas não pode ser utilizado como mecanismo de retrocesso social.

CONCLUSÃO

Não é possível dimensionar os efeitos da globalização econômica no relações de trabalho de forma exata, pois esse processo ainda é passível de muitas transformações. Os conceitos e marcos teóricos da globalização se fundem e se confundem, direcionando o futuro do trabalho a um rumo incerto. E essa sensação de incerteza aumenta a insegurança e fortalece teses flexibilistas.

A ausência de fronteiras desafiam o Estado, o sindicato e o trabalho tradicionalmente concebido. A ideia de irreversibilidade da globalização respalda o argumento do enfraquecimento do Direito do Trabalho e a necessidade de flexibilização. No entanto, deve-se verificar o conteúdo do discurso: o Direito do Trabalho passa por uma crise, mas a flexibilização está longe de se apresentar como uma solução aceitável.

As modificações na organização do trabalho exigem uma nova postura sindical, que abarque os mais diversos tipos de trabalhadores, que ultrapasse as fronteiras estatais e crie uma nova forma de reivindicação frente à desterritorialização do capital. Além disso, existe o desafio de atuar em um cenário de instabilidade, caracterizado por crises cíclicas do capitalismo que ocorrem em espaços de tempo cada vez menores.

O sindicalismo brasileiro também conta com os seus óbices estruturais, uma vez que possui um sistema híbrido, que paradoxalmente conjuga características corporativistas e de liberdade sindical. A Constituição, ao mesmo tempo que preconiza a importância dos sindicatos mediante a negociação coletiva, mantém os vícios que impedem a existência de representatividade, impossibilitando a realização de um diálogo verdadeiramente democrático entre empregadores e trabalhadores.

Mesmo diante de um sindicalismo engessado pela ausência de liberdade sindical, sob a alegação de valorização da negociação coletiva, apregoa-se a flexibilização da legislação trabalhista. A situação antagônica consiste no fato de a legislação do Direito Individual do Trabalho caminhar em direção à flexibilização, enquanto o Direito Coletivo de Trabalho brasileiro mantém um sistema rígido, que ainda não ratificou a Convenção nº. 87 da OIT que estabelece os pressupostos básicos da liberdade sindical.

Algumas Súmulas do TST confirmam a precarização das condições

de trabalho respaldadas no argumento da valorização da autonomia privada coletiva. Porém outro paradoxo é que em situações onde o sindicato poderia atuar em favor dos trabalhadores, o Estado retira essa prerrogativa: cite-se a Lei nº 11.603/2007 que permite o trabalho aos domingos independente de negociação coletiva.

Utilizar a negociação coletiva como argumento para a flexibilização sem limites, não só prejudica o trabalhador como constitui ofensa a toda a trajetória histórica do direito laboral. A negociação coletiva é um direito fundamental, fruto de uma trajetória marcada por lutas em prol da promoção da dignidade humana.

O direito fundamental se consolida justamente para evitar o retrocesso social. Empregar a negociação coletiva como mecanismo de ofensa aos direitos básicos trabalhistas é retroceder e romper com a função primordial do direito coletivo: a melhoria da vida dos trabalhadores.

Nesse sentido, o papel do judiciário assume especial relevância: o de resguardar os direitos fundamentais dos trabalhadores e evitar que o direito compactue com esse retrocesso histórico.

Dessa forma, ainda que as respostas pareçam distantes, deve-se ater-se à veracidade dos argumentos. A Globalização produz efeitos nefastos e é temática difícil lidar com seus efeitos, mas ao menos é possível impedir que a negociação coletiva, instituto tão precioso ao Direito do Trabalho, se transforme em mais um mecanismo de precarização dos direitos dos trabalhadores.

REFERÊNCIAS

ALCÂNTARA, Eurípedes. **O liberalismo já foi de esquerda**. Disponível em: <http://veja.abril.com.br/190203/p_047.html>. Acesso em: 20 maio 2010.

ALIOTI, Giovanni. Sindicalismo internacional: dilemas e propostas. In: CARVALHO NETO, Antônio Moreira Carvalho; CARVALHO, Ricardo Augusto de Carvalho. **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: PUC MINAS, 1998. p. 59-88.

AMARAL, Júlio Ricardo de Paula. **Limitações à aplicação do princípio da proteção no Direito do Trabalho**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/rev_26/artigos/limitacoes.htm>. Acesso em: 20 maio 2010.

ANJOS, Marta da Silva Azevedo dos. A efetividade dos instrumentos coletivos- aspectos controvertidos. In: NETO, José Affonso Dallegrave. et al. **O Direito do trabalho: reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 495-517.

ANTUNES, Ricardo. **Classe operária, sindicatos e partido no Brasil**. 3.ed. São Paulo: Cortez e Editora Ensaio: Autores Associados, 1982.

AROUCA, José Carlos. **O sindicato no mundo globalizado**. São Paulo: LTr, 2003.

BARBOSA, Renato Lima. **O poder normativo da Justiça do Trabalho e a emenda constitucional nº. 45 de 2004**. 2006. Tese (Doutorado em direito das relações sociais). Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2006. 173p.

_____. A reforma do judiciário como primeiro passo para uma legítima negociação coletiva. In: RAMOS FILHO, Wilson. **Direito coletivo do trabalho depois da EC 45/2004**. Curitiba: Gênese, 2005. p. 143-163.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2008.

BARROS, Cássio Mesquita. O futuro do direito do trabalho. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGH, Domingos Sávio. **Novos rumos do direito do trabalho na América Latina**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 11-25.

BAUMANN, Renato. Globalização e crise econômica. In: PEIXOTO, João Paulo M. Peixoto. **Globalização, política e economia: aspectos comparados**. Brasília: Instituto Totônio Vilela, 1999, p. 119-129. (Coleção pensamento social-democrata).

BAYLOS, Antonio. A representación y representatividad sindical em La globalización. **Revistas científicas complutenses**, Madrid, v.19, 2001, p. 69-94. Disponível em: <<http://revistas.ucm.es/index.php/CRLA/article/view/CRLA0101220069A/32433>>. Acess em: 20 jul. 2011.

BELTRAMELI NETO, Silvio. **Limites da flexibilização dos direitos trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2008.

BENTO, José Gonçalves; VIDOTTI, Tércio José. O impacto do toyotismo na estrutura sindical. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: 2003, p. 94-115.

BOLTANSKI, Luc; CHIAPELLO, Éve. **O novo espírito do capitalismo**. São Paulo: Martins Fontes, 2009.

BRANCO, Ana Paula Taucedá. O ativismo judiciário negativo investigado em súmulas editadas pelo Tribunal superior do Trabalho. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes .et al. **O relações de trabalho, v.I, leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho**. Ltr: São Paulo, 2009. p. 44-64.

BRIDIT, Maria Aparecida. As várias manifestações de crises no sindicalismo e a crítica ao pensamento generalizante de crise. In: ARAÚJO, Maria. et al. **O sindicalismo equilibrista**. Curitiba: UFPR/SCHILA, 2006. p. 281-312.

CASANOVA, Pablo Gonzáles. Globalidade, neoliberalismo e democracia. In: _____. **Globalização excludente**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002. p. 46-62.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do trabalho**. 5.ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2011. p. 23-52, 185-251, 1287-1349.

CARVALHO NETO, Antonio. A reforma da estrutura sindical brasileira: pressupostos mais do que necessários. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 126-145.

CEZAR, Katia Regina. Poder normativo e dissídios coletivos. In: CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira. **Temas controvertidos de direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: Ltr, 2006. p.277- 297.

CHESNAI, François. Mundialização e jogo da lei da população inerente ao capitalismo. In: SOUSA, Antônia Abreu. et al. **Trabalho, capital mundial e formação dos trabalhadores**. Fortaleza: Editora Senac Ceará; Edições UFC, 2008.

_____. **A mundialização do capital**. São Paulo: Xamã, 1996. p. 13-44.

CHOMSKY, Noam. Democracia e mercados na nova ordem mundial. In: GENTILY, Pablo. **Globalização excludente**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002. p.7-45.

_____. **Novas e velhas ordens mundiais**. São Paulo: Scritta, 1996. p. 109-236.

CORREIA, Marcus Orioni Gonçalves. Direito constitucional do trabalho- relações coletivas. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. et al. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p.25-48. v.3.

CORSI, Francisco Luiz. A globalização e a crise dos Estados Nacionais. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo Edgar. **Desafios da globalização**. 5.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003. p. 102-108.

COUTINHO, Grijalbo Fernandes .et al. **O relações de trabalho, v.I, leituras críticas da jurisprudência do TST: em defesa do Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 2009. p. 44-64.

CUNHA, Roberto. **Flexibilização de direitos trabalhistas a luz da constituição federal**. Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Ed., 2004.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito coletivo do trabalho**. 3.ed. São Paulo: Ltr, 2010.

DIAS, Carlos Eduardo de Oliveira. **Entre os cordeiros e lobos**: reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2009.

DOWBOR, Ladislau. Globalização e tendências institucionais. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo Edgar. **Desafios da globalização**. 5. ed. Petrópolis, Rj: Vozes, 2003. p. 7-16.

ESPINOSA, Malva. América Latina y la globalización: reflexiones desde los márgenes. In: SILVA, Diana de Lima e; PASSOA, Edésio. **Impactos da globalização**: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa. São Paulo: Ltr, 2001. p. 109-121.

FARIA, José Eduardo. **O Direito na economia globalizada**. São Paulo: Malheiros, 2004.

FERREIRA, António Casimiro. Para uma concepção decente e democrática de trabalho e dos seus direitos. (Re) pensar o direito das relações laborais. In: SANTOS, Boaventura Souza. **A globalização e as ciências sociais**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 257-288.

FERREIRA, José Maria Carvalho. Novas tecnologias e organização do trabalho. In: PEREIRA, António Garcia. et al. **Globalização**: novos rumos do Direito do Trabalho. Florianópolis: Ed. da UFSC, SOCIUS, 2001. p. 71-101.

FIALHO, Jussara. Conflitos entre direitos fundamentais do empregado e interesses econômicos. In: HASSON, Roland. **Direito dos trabalhadores & direitos fundamentais**. Curitiba: 2003, p. 177-185.

FLORES, Baltazar Cavazos. A chamada flexibilização laboral e a pechincha dos direitos dos trabalhadores. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGH, Domingos sávio. **Novos rumos do direito do trabalho na América Latina**. São Paulo: Ltr, 2003. p. 23-25.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Globalização desemprego**: mudanças nas relações de trabalho. São Paulo: Ltr, 1998.

_____. **Globalização do trabalho**: rua sem saída. São Paulo: Ltr, 2001.

FREITAS JUNIOR, Antonio Rodrigues de. Sindicato: conceito, representação e função no cenário contemporânea. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. et al. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p.85-97. v.3.

GRAU, Eros Roberto. **A ordem econômica da Constituição de 1988**. 10.ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

GIDDENS, Anthony. **O debate global sobre a terceira via**. São Paulo: Editora UNESP, 2007. p. 17-43.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. **Direito do trabalho e dignidade da pessoa humana, no contexto da globalização econômica**: problemas e perspectivas. São Paulo: LTr, 2005. p. 88-111.

GÓMES, José Maria. Globalização da política. Mitos, realidades e dilemas. In: GENTILY, Pablo. **Globalização excludente**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 128-174.

GUNTHER, Luis Eduardo. A negociação coletiva do trabalho vista pelos ângulos nacional e internacional. In: NETO, José Affonso Dallegrave. et al. **O direito do trabalho: reflexões atuais**. Curitiba: Juruá, 2007. p. 553-590.

HALLIDAY, Fred. Globalização e relações internacionais. In: PEIXOTO, João Paulo M. Peixoto. **Globalização, política e economia**: aspectos comparados. Brasília: Instituto Totônio Vilela, 1999. p. 23-40. (Coleção pensamento social-democrata).

HIRST, Paul; THOMPSON. **A globalização em questão**. 4.ed. Petrópolis: Vozes, 2002. p. 13-122

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

_____. A política mudou de lugar. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, B. JUNIOR, Luis A. Martins. **Direito do trabalho: um paradigma atual**. In: HASSON, Roland. **Direito dos trabalhadores & direitos fundamentais**. Curitiba: 2003. p. 230-244.

KON, Anita. Tecnologia e trabalho no cenário da globalização. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo Edgar. **Desafios da globalização**. 5. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003. p. 63-69.

KOVÁCS, Ilona. Empresa flexível: os problemas sociais do pós-taylorismo. In: PEREIRA, António Garcia. et al. **Globalização**: novos rumos do direito do trabalho. Florianópolis: Ed. da UFSC, SOCIUS, 2001. p. 42-68.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Ministério Público do Trabalho**: doutrina, jurisprudência e prática. 4.ed. São Paulo: Ltr, 2010.

LIMOEIRO-CARDOSO, Miriam. Ideologia da globalização e (dês) caminhos da ciência sócia. In: GENTILY, Pablo. **Globalização excludente**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2002. p. 96-124.

LOCKMANN, Ana Paula Pellegrina; GIORDANI, Francisco Aberto da Motta Peixoto. A influência da necessidade da atuação sindical. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: 2003. p. 295-306.

MAIOR, José Souto. Fundamentos para a solução de conflitos coletivos de trabalho. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto [et al]. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008, p. 98-107. v.3.

_____. **Por um pacto social**. 2007. Disponível em: <<http://www.nucleotrabalhistacalvet.com.br/artigos.php>>. Acesso em: 20 abr. 2011.

MAGANO, Octavio Bueno. A legislação brasileira de negociação coletiva e a realidade atual. In: FREDIANE, Yone. **O direito do trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: Editora Jurídica brasileira, 2003. p. 156-160. v.2.

MAHNKOPK, Birgit. O futuro do trabalho. Globalização da insegurança. In: PETERSEN, Nikolai; SOUZA, Draiton Gonzaga. **Globalização e justiça II**. Porto Alegre: Edipucrs, 2005. p. 47-68.

MARQUES NETO, Floriano Peixoto de Azevedo. **Regulação estatal e interesses públicos**. São Paulo: Malheiros, 2002.

MARINS, Benimar Ramos de Medeiros. **Flexibilização e justiça na sociedade brasileira. Os limites 'a autonomia da vontade como mecanismo de liberdade**. São Paulo: LTr, 2008.

MARTINEZ, Arturo. Flexibilização de normas e os novos rumos do direito do trabalho. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Novos rumos do Direito do Trabalho na América Latina**. São Paulo: LTr, 2003. p. 131-135.

MARTINS, Flademir Jerônimo Belinatti. **Dignidade da pessoa humana: princípio constitucional fundamental**. Curitiba: Juruá, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Flexibilização as condições de trabalho**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 2009.

_____. **Direito do Trabalho**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2006.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. O dissídio coletivo à luz da emenda constitucional nº. 45/2004. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Temas de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010. p. 144 - 150.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral**. São Paulo: Ltr 2006. p. 23-168.

MINHARRO, Francisco Luciano. Custeio da atividade sindical e contribuições sindicais. In: CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira. **Temas controversos de direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: Ltr, 2006. p. 174-175.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E DO EMPREGO. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/portal-mte/>>. Acesso em: 20 maio 2010.

MORAES, Renata Nóbrega Figueiredo. **Flexibilização na CLT: na perspectiva dos limites da negociação coletiva**. Curitiba: Juruá, 2007.

MOREL, Regina L. de Moraes; PESSANHA, Elina G. da Fonte. Reforma sindical e conflitos trabalhistas: negociação coletiva e Justiça do Trabalho. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009. p. 99- 114.

MULLER, Friedrich. O futuro do Estado-Nação e a nossa luta contra a turboglobalização. In: PETERSEN, Nikolai; SOUZA, Draiton Gonzaga. **Globalização e justiça: globalisierung um gerechtigkeit**. Porto Alegre: Edipucrs, 2002. p. 27-33.

MURADAS, Daniela. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Temas de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010. p. 71- 87.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 25.ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 431-546.

NASCIMENTO, Elimar Pinheiro do. Globalização e exclusão social: fenômenos de uma nova crise da modernidade? In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo Edgar. **Desafios da globalização**. 5. ed. Petrópolis, Rj: Vozes, 2003. p. 74-95.

OLIVEIRA; Flávia .M. Repensar a história nacional. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo Edgar. **Desafios da globalização**. 5. ed. Petrópolis, Rj: Vozes, 2003. p. 95-101.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/topic/employment/news/news_184.php>. Acesso em: 13 dez. 2010.

PASTORI, José. **Flexibilização dos mercados de trabalho e contratação coletiva**. São Paulo: LTr, 1995.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL. Disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao>>. Acesso em: 20 out. 2009.

PEREIRA, António Garcia. Globalização e sindicalismo. In: PEREIRA, António Garcia. et al. **Globalização: novos rumos do Direito do Trabalho**. Florianópolis: Ed. da UFSC, SOCIUS, 2001. p. 147-156.

PEREIRA, Armand. F. Reforma sindical e negociação coletiva. In: FREDIANE, Yone. **O Direito do Trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo: Editora Jurídica Brasileira, 2003. p. 161-165. v. 2.

_____. Sindicalismo Internacional: dilemas e propostas. In: CARVALHO NETO, Antônio Moreira Carvalho; CARVALHO, Ricardo Augusto de Carvalho. **Sindicalismo e negociação coletiva nos anos 90**. Belo Horizonte: PUC MINAS, 1998. p. 15-22.

PEREIRA, João Batista Brito. O sindicalismo no Brasil. Uma proposta para o seu fortalecimento. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta.

Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial. São Paulo: 2003. p.273-294.

PICHLER, Walter Arno. Revitalização do associativismo sindical nos anos 2000. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Ensaio sobre sindicatos e reforma sindical no Brasil.** São Paulo: LTr, 2009. p. 80- 98.

PROSCURSIN, Pedro. **Compêndio de direito de trabalho:** introdução às relações de trabalho em transição à nova era tecnológica. São Paulo: Ltr, 2007. p. 78-92; 254-263.

RICCIARDI, Mario. **Globalização e sindicatos:** Impactos da globalização. Relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa. São Paulo: Ltr, 2001. p. 211-218.

RIDENTI, Marcelo. Trabalho, sociedade e os ciclos da história da esquerda brasileira. In: ARAÚJO, Maria. et al. **O sindicalismo equilibrista.** Curitiba: UFPR/SCHILA, 2006. p. 23-41.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. O conceito moderno de negociação coletiva. In: PRADO, Ney. **Direito Sindical Brasileiro:** estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: Ltr, 1998. p. 235-248.

_____. Contratação coletiva e incorporação de normas no contrato individual. In: FREDIANE, Yone. **O direito do trabalho na sociedade contemporânea.** São Paulo: Editora Jurídica brasileira, 2003. p. 166-169. v.2.

RODRIGUES, Douglas Alencar. Contribuição sindical, necessidade ou mazela? In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial.** São Paulo: 2003. p. 358-368.

ROMAGNOLI, Umberto. Os juristas do trabalho ante a globalização. In: SILVA, Diana de Lima e; PASSOA, Edésio. **Impactos da globalização. Relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa.** São Paulo: Ltr, 2001. p. 21-31.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

RUDIGER, Drothee Susanne. Emancipação em rede: condições jurídicas para a defesa coletiva dos direitos dos trabalhadores no século XXI. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. **Direito coletivo do trabalho em u sociedade pós-industrial.** São Paulo: 2003. p. 63-80.

SÁ, Maria Cristina Haddad de. **Negociação coletiva de trabalho no Brasil.** São Paulo: Ltr, 2003.

SAEGUSA, Cláudia Zaneti. **A flexibilização e os princípios do direito individual e coletivo do trabalho.** São Paulo: LTr, 2008.

SARLET, Ivo Wolfgang. As dimensões da dignidade da pessoa humana: construindo uma construção jurídico-constitucional necessária. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, *constit* RBDC n.9, p. 361-388, jan/jun. 2007.

SANTOS, Ariovaldo. **Trabalho e globalização**: a crise do sindicalismo propositivo: Projeto Editorial Práxis, 2001. Série Risco Radical.

SANTOS, Boaventura Souza. Os processos da globalização. In: _____. **A globalização e as ciências sociais**. 3.ed. São Paulo: Cortez, 2005. p. 25-102.

SANTOS, Enoque Ribeiro. O direito coletivo sob a perspectiva histórica. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. et al. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p.11-24. v.3.

_____. Reforma sindical e emenda constitucional 45/2004: fontes formais de sustentação de um novo modelo sindical. In: CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira. **Temas controvertidos de direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: Ltr, 2006. p.27 - 49.

SILVA, Antônio Álvares da Silva. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. Unidade e pluralidade sindical. In: PRADO, Ney. **Direito Sindical Brasileiro**: Estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: Ltr, 1998. p. 60-75.

_____. Dissídio coletivo mediante acordo. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira. **Temas de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2010. p. 25-43.

SILVA, Sergio Amaral. O filósofo que inventou a economia. In: _____. **Filosofia**. 24.ed. São Paulo, , julho, 2010. p.33-36.

SILVA, Luís Cândido Martins Sotero. As centrais sindicais brasileiras. A importância sociológica no processo de reestruturação do sindicalismo brasileiro e a sua natureza jurídica. In: VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo: 2003, p. 233-272.

SILVA, Otavio Pinto e. A questão da liberdade sindical. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. et al. **Curso de direito coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2008. p.67-85. v.3.

_____. O Brasil precisa de uma reforma sindical. In: CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira. **Temas controvertidos de direito coletivo do trabalho no cenário nacional e internacional**. São Paulo: Ltr, 2006. p.9 - 26.

SILVA, Sayonara Frillo Coutinho Leonardo da. Decisões Judiciais e (dês) construções dos direitos: uma revisita a interpretação dos direitos coletivos pelos tribunais superiores. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes [et al]. **O relações de trabalho, v.I, leituras críticas da jurisprudência do TST**: em defesa do Direito do Trabalho. Ltr. São Paulo, 2009. p. 418-438.

SPOSATI, Aldaísa. Globalização: um velho ou novo processo. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo Edgar. **Desafios da globalização**. 5.ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2003. p. 43-49.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/principal/principal.asp>>. Acesso: 20 maio 2010.

THERBORN, Goran. Dimensões da globalização e a dinâmica das (dês) igualdades. In: GENTILY, Pablo. **Globalização excludente**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002. p. 63-93.

TODESCHINI, Remígio. Os efeitos da globalização e regionalização do trabalho. In: SILVA, Diana de Lima e; PASSOA, Edésio. Impactos da globalização. **Relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 208-210.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 9ª REGIÃO. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/principal/principal.asp>>. Acesso em: 20 jul. 11.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em:
<http://www.tst.jus.br/jurisprudencia/index_acordao.html>. Acesso: 20 jul. 11.

URIARTE, Oscar Ermida. **A flexibilidade**. São Paulo: LTr, 2002. p. 59.

_____. A flexibilização da greve. In: FREDIANI, Yone. **O Direito do Trabalho na sociedade contemporânea**. São Paulo, 2003. p. 127-137. v.2.

_____. Globalización e relaciones laborales. In: SILVA, Diana de Lima e; PASSOA, Edésio. **Impactos da globalização: relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa**. São Paulo: Ltr, 2001. p. 71-88.

VIANA, Márcio Túlio. O sindicato e a proteção ao emprego. In: VIDOTTI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta. **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial**. São Paulo, 2003. p. 343-357.

VIEIRA, Margareth Garcia. **A globalização das relações de trabalho. A lei de contrato a prazo no Brasil como instrumento de combate ao desemprego**. 2.ed. Curitiba: Juruá, 2009.

WALLERSTEIN, Immanuel. A reestruturação capitalista e o sistema mundo. In: GENTILY, Pablo. **Globalização excludente**. Petrópolis, RJ: Editora Vozes, 2002. p. 223-250.