

**REFLEXÃO SOBRE OS FATORES QUE
IMPEDEM O PLENO DESENVOLVIMENTO DA
NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO
BRASIL E A MUDANÇA RECENTE DO
CENÁRIO ECONÔMICO COMO
DETERMINANTE PARA UM NOVO DIÁLOGO
SOCIAL**

Miriam Cipriani Gomes

Mestre em Direito pelo UNICURITIBA. Professora de Direito do Trabalho no UNICURITIBA. Advogada Trabalhista.

Sumário: *Noções introdutórias I.I Conceito de negociação coletiva de trabalho. II Procedimento, impulso e óbice à negociação coletiva de trabalho. II.I O reflexo do cenário econômico e político nos processos de negociação coletiva de trabalho. II.II O procedimento legal e a formatação sindical como fatores que influenciam a negociação coletiva de trabalho. II.III A experiência na França, na Espanha e em Portugal. III. O discurso pela reforma que proporcione o amadurecimento do processo negocial. IV. A superação do contexto que sustentou a idéia da flexibilização do direito do trabalho – a realidade para um novo diálogo. Referências bibliográficas*

I. NOÇÕES INTRODUTÓRIAS

I.I CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Caracteriza-se a negociação coletiva de trabalho como o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes debatem uma agenda de direitos e obrigações, voltadas às relações de trabalho. Neste contexto de diálogo a pretensão é de que por uma forma democrática e transparente seja alcançado um acordo que permita capital e trabalho conviver pacificamente¹.

Segadas Vianna conceitua negociação coletiva de trabalho como o meio mais eficaz para a solução dos conflitos coletivos e para a obtenção da paz social².

Amauri Mascaro Nascimento tem na negociação coletiva a evidência do pluralismo jurídico, que diversifica os processos de formação do Direito, com a finalidade de suprir a insuficiência do contrato de trabalho³.

No contexto de conflitos de natureza trabalhista, a negociação e seu resultado positivo, que tanto pode ser a convenção coletiva de trabalho, quanto o acordo coletivo de trabalho, é expressão maior da atuação sindical.

A importância da negociação coletiva cresce em uma sociedade democrática e pluralista, como meio de atribuir aos seres coletivos o direito de autodeterminarem seus interesses e conveniências sem depender do paternalismo estatal, definindo seus próprios destinos, com maturidade, entendimento e diálogo social⁴.

A negociação coletiva é tanto mais importante quando representa a opção de seus atores em buscar o entendimento, pautados no respeito, na solidariedade, na compreensão, na reciprocidade e na preservação dos valores éticos e de resguardo dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, diminuindo as desigualdades econômicas e sociais que se expressam e predominam de forma geral nas relações justralhistas.

¹ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004, p. 90.

² Vianna, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**, (Arnaldo Sussekind et al.) 22ª. ed., São Paulo: LTr, vol. II, p. 1179.

³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2ª. ed., rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 1991, p. 288.

⁴ SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p. 221.

A negociação coletiva é tanto mais importante quando representa a opção de seus atores em buscar o entendimento, pautados no respeito, na solidariedade, na compreensão, na reciprocidade e na preservação dos valores éticos e de resguardo dos direitos humanos e dos direitos fundamentais, diminuindo as desigualdades econômicas e sociais que se expressam e predominam de forma geral nas relações justas trabalhistas.

A importância da negociação coletiva decresce, contudo, quando o processo de negociação se desenvolve sem que sejam respeitados os valores e os princípios que lhe são próprios, bem como os princípios que instruem o Direito Coletivo do Trabalho.

Esta perda de importância da negociação coletiva como instrumento de conciliação de interesses pode ocorrer por inúmeras razões, entre as quais, exemplificativamente, a fragmentação e a descoletivização de categorias, impulsionadas pelas novas formas de inserção do trabalhador no processo produtivo e pela onda flexibilizante da legislação protetiva, sob o conhecido argumento de entrave à competitividade e ao desenvolvimento⁵.

Além destas razões, o desemprego estrutural torna-se um instrumento poderoso em uma economia de mercado⁶, puxando para baixo e saturando o poder de reivindicação da classe operária.

A negociação torna-se, assim, apenas um instrumento de manutenção de conquistas obtidas em tempo anterior, sem avançar socialmente, quando não, representando verdadeira violação ao ordenamento jurídico.

E o desemprego é, para José Affonso Dallegrave Neto, uma das conseqüências dos novos valores da sociedade moderna, determinado, sob sua ótica, pela alta dos juros, pelos baixos valores das aposentadorias, que impulsionam a permanência do aposentado no emprego e pelo início do trabalho em idade precoce em razão da insuficiência da renda familiar.⁷

⁵ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade**. Coord. **Análise de conjuntura socioeconômica no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 10.

⁶ MENELEU NETO, José. **Desemprego e Luta de Classes: as novas determinidades do conceito marxista de exército industrial de reserva. (Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva)**. 2ª. ed. São Paulo: Cortez, p. 103, Francisco J.S. Texeira e Manfredo Araújo de Oliveira, orgs.)

⁷ DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade**. (José Affonso Dallegrave Neto, coordenador – Análise de conjuntura socioeconômica no Direito do Trabalho, São Paulo: LTr, 2003, p. 19.

Mas o desemprego, sabe-se, também é fruto da substituição da mão humana pela tecnologia⁸ e esta é uma característica do capitalismo global, matriz de um futuro sistema de poder mundializado, em que não se pode ignorar a concentração de poder dos mercados financeiros, o avanço da globalização e a debilidade dos sistemas econômicos nacionais, com a hegemonia de blocos regionais e industriais transnacionais.⁹

Não é difícil entender que a negociação coletiva de trabalho receba o reflexo de fatores de ordem econômica, de ordem política e de ordem social e que os sindicatos profissionais se inclinam por caminhar para o diálogo com os interesses desta nova ordem global.

II PROCEDIMENTO, IMPULSO E ÓBICE À NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

II.1 O REFLEXO DO CENÁRIO ECONÔMICO E POLÍTICO NOS PROCESSOS DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

A nova ordem mundial penetrou as relações coletivas de trabalho e deitou reflexos no processo de negociação, impregnando-o de forma irreversível. Sob a ótica de alguns doutrinadores, como José Augusto Rodrigues Pinto, a negociação é vista como transformadora dos princípios e postulados básicos sobre os quais repousa o Direito do Trabalho.¹⁰ Esta transformação decorre da inserção, durante o processo negocial, de condições exigidas pela categoria patronal, invariavelmente com efeito econômico que lhes é favorável, causando impacto no mundo do trabalho.

Entre a década de 80 e a década atual, os anos 90 imprimiram um padrão diferenciado no processo de negociação, principalmente após a entrada em vigência do Plano Real.

José Dari Krein relata que entre 1988 e 1994 foi sempre crescente o número de cláusulas negociadas estipulando direitos não previstos na legislação e que a partir de 1995 passou a crescer, paulatinamente, o número de cláusulas que regulam os interesses patronais.¹¹

⁸ FORRESTER, Viviane, **O Horror Econômico**. Tradução de Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997, p. 27.

⁹ FURTADO, Celso. **O Capitalismo Global**. 5ª. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001, p. 38 .

¹⁰ PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ª. ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 187.

Esta inversão nas negociações seria, sob a análise de José Dari Krein, o desdobramento da “fragilização do poder de pressão dos sindicatos,” decorrentes de inúmeros aspectos¹².

Basicamente são enumeradas as seguintes causas para esta inversão: baixo crescimento da economia, combinado com mudanças estruturais advindas da abertura comercial e financeira, estabilização monetária, privatizações de empresas e concessões de serviços públicos, elevação das importações e desarticulação de cadeias produtivas, modernização tecnológica em alguns ramos de atividade, avanço da terceirização, subcontratações e utilização do trabalho cooperado, com uma profunda alteração do mercado e das relações de trabalho.¹³

Somado a estes fatores, o procedimento de negociação e o sistema sindical adotados no Brasil, a propósito, não têm contribuído para que a negociação coletiva de trabalho seja um espaço democrático, de construção de um equilíbrio estável, de apaziguamento de conflitos, de justa distribuição de renda, de inclusão social e de respeito aos direitos fundamentais.

Em 1985, quando a redemocratização do país ainda estava em seu estágio inicial, Amauri Mascaro Nascimento alertava para a necessidade de modernização do sistema de negociação coletiva no Brasil. Sob seu olhar, vários fatores contribuíam para a pouca expressividade da negociação coletiva, entre os quais, estar o instituto inserido num procedimento oficial, determinado pelo Estado de forma detalhada.¹⁵ Somava-se a este dirigismo quanto à negociação, o sistema de organização sindical adotado, unicidade, do qual a própria negociação é um reflexo¹⁶.

A posição adotada em 1985 seria mantida anos mais tarde, em 1991, quando Amauri Mascaro Nascimento, mencionando o assunto após o advento da nova ordem constitucional, expressou que o instrumento de

¹¹ KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. (Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas, Sílvia Maria e Araújo e Marcos Ferraz, orgs.,) São Paulo: LTr, 2006, p. 323.

¹² Krein, As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. (Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas, Sílvia Maria e Araújo e Marcos Ferraz, orgs.,) São Paulo: LTr, 2006, p. 323.

¹³ KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Duração do Trabalho. (Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas. Sílvia Maria de Araújo e Marcos Ferraz, orgs.,) São Paulo: LTr, 2006, p. 240.

¹⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A Negociação Coletiva no Contexto Democrático: Sistema Brasileiro e Avaliação de Experiências Pós-Corporativas Estrangeiras. **Revista LTr**, vol. 49, n. 10, outubro de 1985, São Paulo: LTr, 1985, p. 1169.

negociação coletiva foi prejudicado pelos fatores de inibição ao seu desenvolvimento, citando, entre estes, a excessiva elaboração legislativa e a natureza publicística da organização sindical¹⁶.

Outros aspectos citados por Amauri Mascaro Nascimento como inibidores do processo de negociação devem ser ressaltados.

São aspectos de ordem política, consubstanciados no corporativismo sindical, decorrente da unicidade, que impingiu às entidades de classe *status* de órgãos colaboradores para uma sociedade sem conflitos; na política de combate à inflação iniciada nos governos militares, que retirou a possibilidade de ajuste quanto aos índices de recomposição salarial; na ocupação do espaço da autonomia privada pela legislação de ordem pública e no pouco desenvolvimento dos sindicatos¹⁷.

Se havia crítica à negociação em meados da década de 1980, quando o Estado brasileiro iniciava seu processo de abertura política e de transição para a democracia, observa-se que na década atual pouco mudou, permanecendo no ambiente juscoletivo os fatores que inibem a negociação e que retiram das partes o estímulo para negociar.

José Carlos Arouca tem no disciplinamento legal dispensado à negociação coletiva, o seu maior entrave.¹⁸

Para Arion Sayão Romita o sistema de organização sindical, que data de 1939, a abundante legislação trabalhista, que não deixa espaço para a convenção coletiva de trabalho e o Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que pode, ao final, resolver a controvérsia, tornam a negociação coletiva supérflua.¹⁹

No plano internacional, o incentivo à negociação coletiva de trabalho é simultâneo à constituição da Organização Internacional do Trabalho, em 1919²⁰, há pelo menos duas convenções deste organismo, as de n. 98 e

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A Negociação Coletiva no Contexto Democrático: Sistema Brasileiro e Avaliação de Experiências Pós-Corporativas Estrangeiras. **Revista LTr**, vol. 49, n. 10, outubro de 1985, São Paulo: LTr, 1985, p. 1169.

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2ª. ed., São Paulo: Saraiva, 1991, p. 308.

¹⁷ NASCIMENTO, A Negociação Coletiva no Contexto Democrático: Sistema Brasileiro e Avaliação de Experiências Pós-Corporativas Estrangeiras. **Revista LTr**, vol. 49, n. 10, outubro de 1985, São Paulo: LTr, 1985, p. 1169.

¹⁸ AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: LTr, 2003, p.794.

¹⁹ ROMITA, Arion Sayão. Perspectivas da Reforma Trabalhista. **Revista LTR**, vol. 71, n. 09, setembro de 2007, São Paulo: LTr, 2007, p. 1054.

²⁰ VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**, vol. 2, 22ª. ed.,(Arnaldo Lopes Sussekind et al), São Paulo: LTr, 2003, p. 1179.

e 154, que tratam da negociação coletiva de trabalho e que já foram ratificadas pelo Brasil.²¹

O desestímulo e a dificuldade de dar fluidez ao processo negocial, observa-se, tem mais de uma vertente.

O primeiro aspecto inibidor à negociação coletiva é o dirigismo quanto ao procedimento da negociação. O segundo é o modelo de organização sindical adotado no país. O terceiro é a abundância da legislação, que ocupa o espaço da autonomia da vontade e o quarto é a possibilidade do Poder Judiciário resolver o conflito, proferindo sentença normativa.

Quanto aos aspectos que inibem o amadurecimento das negociações coletivas de trabalho no Brasil, analisa-se um a um, para que se possa compreender o contexto em que esta relação se estabelece.

II.II O PROCEDIMENTO LEGAL E A FORMATAÇÃO SINDICIAL COMO FATORES QUE INFLUENCIAM A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

No que tange ao procedimento para a negociação coletiva de trabalho, observa-se que a legislação brasileira é dirigente, no sentido de determinar ou dirigir o modo pelo qual as partes devem executá-la.

A regulamentação do procedimento está legalmente contida no artigo 612 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho.

A primeira exigência legal, contida no art. 612 da CLT diz respeito à necessidade de deliberação assemblear para a celebração da convenção coletiva de trabalho ou do acordo coletivo de trabalho, o que significa que nenhuma convenção e nenhum acordo podem ser celebrados²² sem que tenham sido precedidos de assembléia.

Mas não é só. A assembléia de que trata a lei, deve ser convocada unicamente com vistas à deliberação sobre a assinatura da convenção ou do acordo, com exigência de quorum de 2/3 dos associados da entidade em primeira convocação e 1/3 em segunda convocação, sem o que

²¹ SUSSEKIND, Arnaldo Lopes. **Instituições de Direito do Trabalho**, vol. 2, 22ª. ed. (Arnaldo Lopes Sussekind et. al., São Paulo: LTr, 2003, p. 1583).

²² Amauri Mascaro Nascimento entende que o quorum de que trata o art. 612 diz respeito à autorização para a diretoria da entidade sindical dar início às negociações e não à celebração da convenção ou do acordo coletivo de trabalho. (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**, 2ª. ed., ver. e ampl., São Paulo: Saraiva, 1991, p. 316).

²³ Decreto-lei 229/1967.

não será aceito por válido o ajuste por ventura resultante do processo negocial.

É de todo evidente que a norma que assim dispõe torna-se mais um instrumento que dificulta, do que propriamente estimula a celebração da convenção ou do acordo coletivo.

As palavras de José Carlos Arouca acerca do modelo atual de negociação coletiva bem demonstram o anacronismo da legislação em face da necessidade de dar à negociação um perfil dinâmico e de instrumento de democracia participativa.

Assim se manifesta José Carlos Arouca: “a disciplinação legal imposta por decreto-lei²³, ainda, presta-se mais a dificultar a atuação das partes do que levá-las a uma composição.”²⁴

A crítica do autor se estende ao quorum exigido para aprovação da convenção ou do acordo, entendendo-o como autoritário e com nítido propósito de inviabilizar a atuação dos sindicatos nas negociações coletivas²⁵.

A exigência de quorum de 2/3 e de 1/3 para deliberação torna-se cada vez mais difícil de ser atendida, ante ao fenômeno da descoletivização e desagregação dos trabalhadores como classe, reflexo da implementação de meios de produção que não permitem a formação de senso coletivo.

José Carlos Arouca ressalta que o quorum, embora exigido, não tem sido observado e sim ignorado pelas empresas, pelos sindicatos e até pela autoridade administrativa a quem incumbe o seu registro.²⁶

A atitude de ignorar o quorum legal importa em concluir que o dirigismo em muito se distancia da prática²⁷ das negociações e a mensagem que os atores sociais passam ao agir à margem da lei é de que as amarras quanto ao procedimento devem ser abandonadas.

O dirigismo legal está também presente na determinação de um conteúdo obrigatório para a convenção coletiva, através da disposição do art. 613, bem como daquilo que a convenção não pode conter, sob pena de nulidade, através da disposição do art. 623.

Vê-se, ainda, na legislação, que há determinações que se ocupam de detalhes que deveriam estar no campo da autonomia das partes que entabulam o procedimento negocial.

²⁴ AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1988, p. 254.

²⁵ AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1988, p. 255

²⁶ AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1988, p. 255.

²⁷ AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1988, p. 255.

A legislação é tão detalhista que fixa o prazo para o início da vigência da convenção coletiva (art.614, § 1º; CLT); fixa o prazo de sua duração (art. 614, § 3º, CLT); impede a recusa à negociação e impõe que sempre seja estabelecida por categorias (art. 616, CLT); tudo de modo a dar um contorno bem definido e que deve ser obedecido.

O segundo aspecto inibidor do pleno e maduro desenvolvimento da negociação coletiva de trabalho no Brasil diz respeito à estrutura ou ao sistema sindical imposto por lei.

No Brasil, a organização sindical leva em consideração as entidades de trabalhadores²⁸ e é, segundo Amauri Mascaro Nascimento, conforme os princípios constitucionais, um sistema confederativo, de autonomia relativa em face do Estado, de representação por categoria e por profissão, de unicidade e de bilateralidade no agrupamento.²⁹ Está no critério de agregação dos trabalhadores e no sistema de sindicato único adotado pela legislação brasileira, intransponível óbice à plena negociação coletiva de trabalho.

O critério de agregação de trabalhadores possui quatro padrões, que são: trabalhadores que se agregam por ofício ou profissão, trabalhadores que se agregam em razão de sua categoria profissional, trabalhadores que se agregam em razão da empresa a que se vinculam e trabalhadores que se agregam em razão do ramo ou segmento empresarial de atividades³⁰.

A adoção do princípio da unicidade sindical decorrente de lei,³¹ pressupõe o monopólio de representação dos trabalhadores – e dos empregadores – por uma única entidade, em uma mesma base territorial, que detém uma espécie de imunidade ou capa protetora do Estado em relação a outros sindicatos concorrentes.³²

Este monopólio se dá em relação à categoria ou à profissão, que são os dois tipos fundamentais de sindicatos de trabalhadores no Brasil.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª. ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 1324.

²⁹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2ª. ed., rev. e ampl., 2ª. ed. São Paulo: Saraiva, 1991, p. 135.

³⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª. ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 1325-1328.

³¹ Art. 8º., II da Constituição Federal.

³² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p. 180.

³³ Art. 8º, III

Basicamente, a Constituição Federal de 1988 manteve a organização sindical por categoria³³ em um sistema de unicidade, dando continuidade ao modelo imposto pelo Estado Novo, que foi um período ditatorial e corporativista e que tinha nas relações de trabalho um foco de conflito cujas conseqüências deviam ser evitadas ante ao receio de que seus reflexos pudessem afetar todo o conjunto da sociedade.³⁴

A Constituição de 1988 trouxe novos ares para o sindicalismo brasileiro, mesmo mantendo o sistema de monopólio. A partir de 1988, deixou de vigorar o enquadramento sindical rígido presente na CLT, que sempre representou o cerceamento à liberdade e ao impulso associativo. Através do enquadramento sindical, conferia-se à autoridade administrativa a prerrogativa de discriminar atividades e delimitar profissões, em que os trabalhadores e os empregadores deveriam se subsumir em razão do ofício e da atividade, impedindo-se a expansão natural das entidades de acordo com as atividades produtoras³⁵.

Este sistema de enquadramento sobrevive hoje apenas como uma referência, como “uma pré-moldação, um clichê predeterminado a inspirar desconfianças aos indivíduos e aos grupos³⁶.

Muito embora já não exista o enquadramento³⁷, o que permitiu e permite a constituição de novas entidades sindicais, por agregação e dissociação através dos critérios de similitude e conexidade, ainda permaneceu viva a restrição à dimensão territorial da liberdade sindical e a agregação por categoria.

A organização sindical estada na unicidade e na noção de categoria, aliada à contribuição obrigatória para as entidades é apontada por Dinaura Godinho Pimentel Gomes como um empecilho ao desenvolvimento e à primazia da negociação coletiva sobre a tutela estatal³⁸.

³⁴ ROMITA. Arion Sayão. Perspectiva da Reforma Trabalhista. **Revista LTr**, vol. 71, n.09, setembro/2007, São Paulo: LTr, 2007, p. 1049.

³⁵ GOTTSCHALK, Elson. GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 17^a. ed, Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 603.

³⁶ GOTTSCHALK, Elson. GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 17^a.ed. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 602.

³⁷ GILBERTO STURMER sustenta a vigência do enquadramento, assim: “o enquadramento sindical no Brasil se dá por categoria idêntica, similar ou conexa, o que quer dizer que um trabalhador ou um empregador que exercem determinada atividade (por exemplo, ramo metalúrgico), não podem ser representados por outro sindicato que, por ventura, lhes seja mais representativo. Alteração legislativa, em conjunto com as modificações constitucionais acima citadas, resolveria a questão. (STURMER, Gilberto. *Negociação Coletiva de Trabalho como Fundamento da Liberdade Sindical X Poder Normativo da Justiça do Trabalho*. Revista LTR, vol. 71, n. 11, novembro2007, São Paulo: LTr, 2007, p. 1353).

Este empecilho decorre da acomodação que a receita anual certa proporciona, servindo de desestímulo à representação combativa e conveniente e, mais, fomentando a fragmentação das entidades, que vão se desdobrando com objetivo de “obter uma parte do bolo”⁴⁰.

A significativa receita proporcionada pela arrecadação da contribuição sindical, que destina 60% do total arrecadado para os sindicatos¹, corrói ou ao menos enfraquece a representação e relega às entidades um papel assistencialista, nos moldes pretendidos pelo governo de Getúlio Vargas.

A contribuição sindical é fruto da era Vargas, que na implantação do modelo corporativista soube muito bem acenar aos trabalhadores com direitos individuais. Condiçãoou o seu desfrute, contudo, à sindicalização do trabalhador no sindicato oficial e criou a receita financeira para dar suporte ao papel assistencial que lhe cabia⁴¹.

Terminando por capturar todo e qualquer ativismo, ainda constituiu o Ministério do Trabalho. O órgão passou a funcionar como fiscal do cumprimento dos direitos que o Estado “ofereceu” e, no caso de seu descumprimento, tudo seria resolvido pelas então Comissões de Conciliação e Julgamento, instituídas no âmbito do próprio Ministério do Trabalho. O trabalhador ingressava com a reclamação, contando com a assistência jurídica sindical.

O contraponto da unicidade sindical é o sistema pluralista ou de pluralidade sindical que é um dos aspectos da liberdade sindical, relativo à liberdade de organização⁴² e de constituição de mais de uma entidade sindical, caso seja este o desejo e o interesse dos grupos sociais. O regime de pluralidade sindical é uma das variáveis que resulta da liberdade sindical de que cuida a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho.

Simplesmente ao não impor o regime de unicidade, permite a constituição de várias entidades representativas dentro de um mesmo espaço geográfico.

³⁸ GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A Necessidade da Reforma Sindical à Luz da Constituição Federal e dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos Ratificados pelo Brasil. **Revista LTr**, vol. 68, n. 07, julho de 2004, São Paulo: LTr, 2004, p. 815.

³⁶ BARROS, Cássio Mesquita. Representatividade dos Sindicatos. **Revista LTr**, vol. 68, n. 09, setembro de 2004. São Paulo: LTr, 2004, p.1045.

⁴¹ Observe-se que a Lei, art. 592, II, da CLT, determina a aplicação da contribuição sindical para assistência jurídica; assistência médica, dentária, hospitalar e farmacêutica; assistência à maternidade;

Ao não impor um ou outro regime, a Convenção 87 resguarda a total liberdade de escolha quanto à forma de organização, se em regime de unicidade ou de pluralidade sindical, cabendo aos trabalhadores decidir por um ou por outro. Recaindo a escolha pela primeira alternativa, ou seja, unicidade por opção dentro de um regime pluralista, está-se, em realidade, adotando o sistema de unidade sindical⁴³.

Referida Convenção não foi ratificada pelo Brasil,¹ o que resulta em que só há liberdade sindical sob determinados aspectos, sendo certo que entre estes não está o regime de pluralidade.

II.III A EXPERIÊNCIA NA FRANÇA, NA ESPANHA E EM PORTUGAL

Este sistema, adotado no Brasil e abandonado na maioria das democracias ocidentais, como França, Espanha, Portugal e Inglaterra, entra em colisão com princípios democráticos nas relações de trabalho, impedindo que o trabalhador possa escolher livremente outra entidade sindical para defender seus interesses na negociação coletiva. Na França, a negociação coletiva se caracteriza por ser entabulada em três níveis diferentes.

Em um primeiro nível, está a negociação interprofissional, concluída entre centrais sindicais e que não são obrigatoriamente aplicáveis em nível nacional. Seu conteúdo é normalmente genérico e não se volta, primordialmente, aos contratos individuais mas pretende complementar o Direito do Trabalho, tratando exemplificativamente, de seguridade social, jornada de trabalho, programas de formação continuada, melhoria de condições de trabalho⁴⁵.

⁴² Os outros aspectos da liberdade sindical seriam a liberdade de filiação, a liberdade de administração, a liberdade de negociação, na concepção de Amauri Mascaro Nascimento (NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2ª. ed., São Paulo: Saraiva, 1991, p. 114)

⁴³ AROUCA, José Carlos. A Reforma Sindical: Contribuição Crítica. **Revista LTr**, vol. 68, n. 11, Nov/2004, São Paulo: LTr, 2004, p. 1303.

⁴⁴ Esta convenção foi encaminhada ao Congresso Nacional em 31.05.1949 pelo então presidente Eurico Gaspar Dutra, e não ratificada em virtude do regime de unicidade sindical e de custeio compulsório das Constituições a partir de 1946. (Sussekind. Arnaldo Lopes. **Convenções da OIT**. 2ª. ed. São Paulo: LTr, 1998, p. 467).

⁴⁵ LYON-CAEN, Gerard. PÉLISSIER, Jean. SUPIOT, Alain. **Droit du Travail**. 18a. édition. Paris: Dalloz., 1996, p. 650.

Em um segundo nível está a negociação por ramo, que regula as condições de trabalho de um determinado ramo de atividade principal e em um terceiro nível está a negociação por empresa, em que se garante uma amplo direito de negociação, apreendendo a empresa inteira, um setor, um estabelecimento ou vários de uma mesma empresa⁴⁶. Neste nível de negociação é permitido, inclusive, estipular salários mais baixos que os previstos na negociação por ramo.⁴⁷

Na Espanha, a Constituição reconhece a negociação coletiva, estabelecendo distintos tipos de pactos coletivos, entre os quais os convênios coletivos, que se dividem em convênios coletivos estatutários, em convênios coletivos extra-estatutários; os acordos coletivos, de conteúdo mais restrito e que se dividem em acordos coletivos supra- empresariais, acordos coletivos de âmbito empresarial e que se prestam a por fim à greve ou a um conflito coletivo⁴⁸.

Por último, estão os acordos coletivos de empresa, que também se subdividem em: acordos coletivos substitutos de convênios coletivos estatutários, acordos coletivos de empresa de conteúdo salarial, acordos coletivos de empresa de modificação substancial de condições de trabalho, desde que estas tenham sido estabelecidas em convênio coletivo ou em acordos equiparados, acordos coletivos de empresa de alteração substancial de condições contratuais de caráter coletivo e acordo coletivo de empresa de fusão⁴⁹.

Neste país, as partes legitimadas para negociar são as entidades sindicais e as associações empresariais mais representativas e estas não podem exercer a autonomia da vontade em desrespeito às regras imperativas⁵⁰.

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

⁴⁶ LYON-CAEN, Gerard. PÉLISSIER, Jean. SUPIOT, Alain. **Droit du Travail**. 18a. édition. Paris: Dalloz,, 1996, p. 650.

⁴⁷ LYON-CAEN, Gerard. PÉLISSIER, Jean. SUPIOT, Alain. **Droit du Travail**. 18a. édition. Paris: Dalloz,, 1996, p. 650.

⁴⁸ FRANCO, Tomas Sala. La Negociación Coletiva em España. **Revista Relaciones Laborales**. Montevidéo, n. 13, 04/2007, p. 11-12

⁴⁹ FRANCO, Tomas Sala. La Negociación Coletiva em España. **Revista Relaciones Laborales**. Montevidéo, n. 13, 04/2007, p. 11-12

⁵⁰ FRANCO, Tomas Sala. La Negociación Coletiva em España. **Revista Relaciones Laborales**. Montevidéo, n. 13, 04/2007, p. 11-12

III. O DISCURSO PELA REFORMA QUE PROPORCIONE O AMADURECIMENTO DO PROCESSO NEGOCIAL

A necessidade de reforma sindical no Brasil, com o abandono do sistema de unicidade para a adoção do sistema de pluralidade, focada na democratização da estrutura sindical, tem sido a tônica do discurso jurídico-sociológico, como forma de transformação e de adequação da negociação coletiva aos interesses dos trabalhadores.

Não tem sido, contudo, matéria que mereça maior atenção política, tendo em vista que a proposta de reforma trabalhista aventada no início do primeiro mandato do governo do Presidente Lula permaneceu paralisada.⁵¹

Sob o ponto de vista do fortalecimento da representatividade, José Francisco Siqueira Neto sustenta que o sistema sindical adotado no Brasil não permite que a entidade sindical obreira constitua-se como um contrapoder aos empregadores, daí resultando “um sistema de relações de trabalho disfuncional sob a perspectiva democrática e comprometido desde o início em suas finalidades básicas”⁵².

Otávio Pinto e Silva sustenta a necessidade de se garantir de forma efetiva a liberdade sindical, adotando-se os parâmetros estabelecidos pela Convenção 87, bem como a necessidade de ser eliminada a noção de categoria e da ingerência estatal para definir os contornos das entidades representativas de trabalhadores e empresários⁵³.

A liberdade preconizada não retira dos trabalhadores e dos empregadores o direito de se organizarem em um sindicato único, o que pode até vir a acontecer se este for seu interesse.

A adoção do princípio da liberdade sindical permite a formação de sindicatos autênticos, com efetiva representatividade dentro da sua base territorial, independente do comando legal, embora traga impasse no

⁵¹ O tema parece ainda não chamar a atenção política, em face dos bons números do mercado de trabalho no Brasil, relativos ao primeiro semestre de 2010.

⁵² Organização Internacional do Trabalho. **Reforma Sindical e Negociação Coletiva**. Editado e organizado por Armand Pereira; com a colaboração de Antônio Moreira de Carvalho Neto (et. al.). José Francisco Siqueira Neto. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios*. Brasília: OIT, 2001, p. 83.

⁵³ SILVA, Otávio Pinto e. O Brasil Precisa de uma Reforma Sindical? In *Temas Contrvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*. (Enoque Ribeiro dos Santos e Otávio Pinto e Silva, orgs.) São Paulo: LTr, 2006, p. 10-11.

que tange à representação para entabular a negociação e celebrar a convenção coletiva de trabalho⁵⁴.

Na unicidade sindical, porém, não existe este impasse. A representatividade sempre será a do único sindicato representativo de toda a categoria em determinada base territorial.

Em paralelo à inexistência de controvérsia quanto à representatividade, certo é que a atuação sindical no regime de unicidade e custeio garantido⁵⁵, não permite que a disputa pela representatividade ocorra pela via da luta por melhoria nas condições sociais do trabalhador. Soma-se a este quadro, a predominância do intervencionismo estatal, regulando detalhadamente o conteúdo das relações individuais de trabalho e relegando à autonomia privada coletiva um papel secundário e um espaço mínimo para a movimentação das entidades sindicais.

Arion Sayão Romita entende por supérflua a negociação porque não há diálogo entre empregados e empregadores e nem as condições de trabalho constituem objeto de negociação porque tudo já se acha prefixado na lei.⁵⁶

Almejou o legislador conformar o contrato individual de trabalho à predeterminação legal e deixou clara a prevalência da norma sobre o contrato quando da apresentação da exposição de motivos da CLT, assestando que o contrato individual de trabalho pressupõe a regulamentação legal de tutela do empregado.⁵⁷

⁵⁴ No que diz respeito à forma de resolver o problema da representação na pluralidade sindical, Orlando Gomes e Elson Gottschalk ressaltam haver quatro sistemas diferentes: o sistema do sindicato mais representativo (a distinção se dá por critério de antiguidade e do número de aderentes); o sistema da eleição (a distinção se dá através do critério da representação pelo sindicato majoritário entre todos que disputam a representação, pela via eletiva supervisionada pelo Estado); o sistema do sindicato livre na profissão corporativamente organizada (pressupõe a existência de sindicatos múltiplos e livres encarregados de regulamentar a profissão e que devem delegar seus representantes para a formação de um organismo único, com representatividade para celebrar a convenção) e o sistema da intervenção do Poder Judiciário (pelo qual pode ser contestada judicialmente a representatividade reconhecida pela autoridade administrativa). GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. ed., Rio de Janeiro: Forense, p. 555-556.

⁵⁵ Art. 579 da CLT. A contribuição sindical é devida por todos aqueles que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão, ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591.

⁵⁶ ROMITA, Arion Sayão. Perspectivas da Reforma Trabalhista. **Revista LTr**, vol. 71, n. 09, setembro de 2007, São Paulo: LTr, p. 1054.

A regulação estatal das relações de trabalho, consentida pelo empresariado, porque ganhou a tutela do Estado sobre o movimento operário⁵⁸, tem impedido o pleno desenvolvimento da negociação coletiva, na medida em que oferece certo grau de proteção de conteúdo imperativo, que acaba por satisfazer minimamente as necessidades operárias.

A crítica mais pontual à regulação estatal, primordialmente focada na normatização constitucional, é traçada por Arion Sayão Romita, que nomina o rol de direitos ali assegurados como um “catálogo de ilusões”, mantido apenas por interesses desvinculados dos trabalhadores e que não se constitui em conquistas sociais verdadeiras e nem em instrumento de alcance da cidadania⁵⁹.

Sob sua ótica, a legislação estatal de cunho paternalista, além de manter o trabalhador brasileiro em condição de menoridade social, desmobiliza a atividade sindical e incentiva a busca da solução de conflitos no Estado, exatamente como foi pretendido no Estado Novo.

Esta atuação estatal, por outro lado, era consentida pelo empresariado, que, lentamente, ia obtendo benefícios patrimoniais e ascendendo politicamente, em uma convivência harmoniosa com o Estado, que lhe compensava proporcionalmente a cada concessão feita aos trabalhadores⁶⁰.

Nesse contexto, de intervenção estatal nas relações de trabalho e de uma quase ocultação dos conflitos, a via da negociação torna-se desnecessária e ineficaz, porque todos os envolvidos podem comodamente conformar-se à lei, que funciona como garantidor de um conteúdo mínimo para os primeiros e, para os segundos, como um anteparo aos perigos que a liberdade contratual pode oferecer.

Por fim, o último aspecto considerado como inibidor da via negocial é a possibilidade dos conflitos coletivos serem solvidos pelo Poder Judiciário.

⁵⁷ Exposição de Motivos da CLT, item 19. Consolidação das Leis do Trabalho. 9ª. ed., São Paulo: RT, 2008, p. 220.

⁵⁸ PONT, Juarez Varallo. **Empresariado Industrial, Ação Política e Legislação Social no Brasil: 1920-1988**. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade Federal do Paraná: 2007, p. 75.

⁵⁹ ROMITA, Arion Sayão. Perspectivas da Reforma Trabalhista. **Revista LTr**, vol. 71, n. 09, setembro de 2007, São Paulo: LTr, p. 1051.

⁶⁰ PONT, Juarez Varallo. **Empresariado Industrial, Ação Política e Legislação Social no Brasil: 1930-1988**. Dissertação de Mestrado. Universidade Federal do Paraná, 2007, p. 132.

É a Constituição Federal que garante a solução do conflito coletivo pelo Poder Judiciário, atribuindo à Justiça do Trabalho a competência material para solvê-los, estabelecendo que a decisão deverá respeitar as disposições legais mínimas de proteção ao trabalhador, bem como as disposições convencionais anteriores⁶¹.

Com estes limitadores à solução do conflito não resolvido pela negociação, as partes sentem-se seguras em submetê-lo ao crivo do Judiciário, mormente pela costumeira adoção de precedentes normativos, que fornecem o desenho quase exato da solução.

Trata-se o poder normativo estatal de um desestímulo às partes em insistirem na negociação. Na percepção de Hugo Gueiros Bernardes é um mito que deve ser removido juntamente com a concepção de “classe trabalhadora” e “conflito social”, com o privilégio sindical e com a paz social tripartite⁶².

O poder normativo funciona como desestímulo, na medida em que diante de um impasse na negociação, as partes envolvidas podem tornar compulsória a ação estatal, que apresentará a solução.⁶³

A atitude de relegar ao Estado a solução para o conflito coletivo demonstra, ao demais, a incapacidade de avanços na busca pela mudança por ganhos econômicos e sociais reais e a dificuldade de despreendimento da classe trabalhadora em relação à atuação estatal. E o círculo se completa de forma perfeita, perpetuando a menoridade e condicionando o trabalhador a integrar-se ao sistema⁶⁴.

José Carlos Arouca, por seu turno, soma a todos estes aspectos, outro, que entende ser “fortíssimo complicador” para a desenvoltura da negociação. É a possibilidade de inserção, em convenção ou acordo, de cláusula prevendo a taxa de assistência sindical⁶⁵.

⁶¹ Art. 114, § 2º da Constituição Federal. Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.

⁶² BERNARDES, Hugo Gueiros. *Negociação Coletiva no Brasil: A Derrubada dos Mitos*. **Revista LTR**, vol. 07, n. 01, janeiro de 2003, São Paulo: LTr, 1993, p. 20.

⁶³ José Carlos Arouca sustenta que a sentença normativa deveria ser apenas um substitutivo da convenção coletiva que não se realizou e que o que seria “apenas uma solução arbitrada do conflito recebeu roupagem de processo, comportando contraditório, produção de provas, julgamento, recursos, e o que é pior, efeito suspensivo.” (AROUCA, José Carlos. *O Sindicato em um Mundo Globalizado*. São Paulo: LTr, 2003, p. 792).

⁶⁴ ROMITA, Arion Sayão. *Perspectivas da Reforma Trabalhista*. **Revista LTr**, vol. 71, n. 9, setembro de 2007, São Paulo: LTr, p. 1056.

No sentir do autor, a inserção de referida cláusula, que inequivocamente é fonte de receita do sindicato, tem servido como moeda de troca para o entabulamento de negociação *in pejus*⁶⁶.

Permitindo à entidade profissional a inclusão de cláusula de taxa assistencial, pela qual fará o desconto do valor negociado sobre o salário do empregado, o empregador está provendo-lhe receita significativa. Permitindo à entidade profissional a inclusão de cláusula de taxa assistencial, pela qual fará o desconto do valor negociado sobre o salário do empregado, o empregador está provendo-lhe receita significativa.

Ao mesmo tempo em que se negocia a taxa assistencial, negocia-se a inclusão de cláusulas que não representam conquistas sociais e tampouco econômicas e que, ao contrário, podem conter, velada ou abertamente, uma negação de direitos.

A realidade tem demonstrado, em razão desses fatores, que a negociação coletiva, concebida como instrumento de harmonização das relações de trabalho⁶⁷ não tem sido utilizada como meio de conquistas e de dar eficácia ao disposto pelo art. 7º., caput, da Constituição da República.

IV. A SUPERACÃO DO CONTEXTO QUE SUSTENTOU A IDÉIA DA FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO – A REALIDADE PARA UM NOVO DIÁLOGO

O discurso iniciado a partir da década de 90, de necessidade de desconstrução do arcabouço protetivo do Direito do Trabalho e que fez predominar um conteúdo mais voltado aos interesses patronais nas negociações coletivas está em xeque.

A retórica da necessidade de criar empregos, de estimular e dar competitividade às empresas, de diminuir encargos e custos trabalhistas que sustenta o ideário neoliberal, enxerga os direitos sociais sob uma ótica exclusivamente econômica,⁶⁸ afastando o valor social do trabalho. Como tecido social de fundo para dar sustentação a esse ideário estavam

⁶⁵ A taxa de assistência sindical não tem origem legal e nem é obrigatória como a contribuição sindical. Esta taxa, também denominada de taxa de reversão ou de desconto assistencial deve ser prevista em convenção ou acordo e para sua eficácia é necessário que o empregado a ela não se oponha. Desde que prevista, a lei, art. 545 da CLT, autoriza o empregador a proceder ao desconto.

⁶⁶ AROUCA, José Carlos. O Futuro do Direito Sindical. **Revista LTr**, vol. 71, n. 06, junho de 2007. São Paulo: LTr: 2007, p.664.

⁶⁷ Almeida. Lucile D'Ajuda Lyra. A negociação coletiva como instrumento de harmonização das relações de trabalho. **Revista LTr**, 68-09, p. 1073.

o baixo crescimento da economia, o desemprego, a inflação e a excelência do setor privado no oferecimento de bens e serviços em contraponto a um Estado ineficiente, lento e incapaz de cumprir as promessas de bem estar.

A idéia era de, pela via da negociação coletiva, dar ampla possibilidade de regulação das relações trabalhistas, refutando-se a proteção construída e consumada na Constituição Federal de 1988 em relação aos direitos sociais.

Sem aquilatar os princípios constitucionais da dignidade, da justiça social, do valor social do trabalho, os ataques ao Direito do Trabalho constantemente ocuparam espaço na arena política nos últimos vinte anos. Cláudio Armando Couce de Menezes observa:

“É fato de todos conhecido que o discurso da prevalência do negociado sobre o legislado, que se insere no quadro da flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais, é alimentado por grandes interesses internos e externos, que encontram ampla ressonância no executivo e na base governista do Congresso Nacional.

Sem falar na mídia e em setores afinadíssimos com o empresariado tupiniquim e estrangeiro. São cada vez mais freqüentes os seminários, congressos e simpósios destinados à celebração do culto à negociação coletiva e da flexibilização dos direitos trabalhistas. Infelizmente, na pauta desses eventos, nada se discute acerca da reformulação da estrutura sindical brasileira, reconhecimento das centrais dos trabalhadores, participação dos trabalhadores nos destinos da empresa, substituição processual ampla pelas organizações sindicais, etc.⁶⁸

Bem, diariamente a mídia divulga uma nova realidade econômica e a superação da crise de 2008, que também chegou a ser pretexto para calçar o discurso da flexibilização.

Denota-se um refluxo dos fatores que justificavam a apologia da desconstrução do Direito do Trabalho pela via da negociação e a proeminência de condições favoráveis para uma nova inversão, agora no sentido de avanço social, além da manutenção das conquistas já concretizadas.

⁶⁸ Dallegrave Neto, José Affonso. *Direito do Trabalho Contemporâneo: flexibilização e efetividade*. São Paulo: LTr, 2003, p. 11.

⁶⁹ MENEZES, Cláudio Amando Couce de. O Negociado sobre o legislado. *Revista do TST*. Porto Alegre: Síntese Editora, vol. 68, n. 2, abr/jun 207, p. 153.

Exemplo local dessa nova inversão, daqui por diante favorável aos trabalhadores, são as negociações salariais entabuladas e rapidamente concluídas no setor automotivo, com a reposição da inflação dos últimos doze meses e aumento real de 5,5%, como modo de “transferência da melhoria para o salário dos trabalhadores”.⁷⁰

Se o cenário não é mais de crise, inflação, recessão econômica e desemprego, não há mais porque insistir na flexibilização. A hora é de dar eficácia ao valor social do trabalho, de manter as conquistas e de dar eficácia ao princípio da vedação do retrocesso social, sempre violado, sob a não mais sustentável bandeira do mercado como marco regulatório.

⁷⁰CORDEIRO, Cid. Acordo faz girar R\$ 193 milhões. Curitiba: Gazeta do Povo 23.09.2010, p. 22.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Lucile D'Ajuda Lyra. A negociação coletiva como instrumento de harmonização das relações de trabalho. **Revista LTr**, 68-09, p. 1073.
- AROUCA, José Carlos. O Futuro do Direito Sindical. **Revista LTr**, vol. 71, n. 06, junho de 2007. São Paulo: LTr: 2007, p.664
- AROUCA, José Carlos. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: LTr, 2003, p. 792).
- AROUCA, José Carlos. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1988, p. 254.
- BERNARDES, Hugo Gueiros. Negociação Coletiva no Brasil: A Derrubada dos Mitos. **Revista LTR**, vol. 07, n. 01, janeiro de 2003, São Paulo: LTr, 1993, p. 20.
- BARROS, Cássio Mesquita. Representatividade dos Sindicatos. **Revista LTr**, vol. 68, n. 09, setembro de 2004. São Paulo: LTr, 2004, p.1045.
- CORDEIRO, Cid. Acordo faz girar R\$ 193 milhões. Curitiba: Gazeta do Povo 23.09.2010, p. 22.
- DALLEGRAVE NETO, José Affonso. **Direito do Trabalho Contemporâneo: Flexibilização e Efetividade. Coord. Análise de conjuntura socioeconômica no Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003, p. 10.
- DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 4ª. ed., São Paulo: LTr, 2005, p. 1324.
- FORRESTER, Viviane, **O Horror Econômico**. Tradução de Álvaro Lorencini. São Paulo: Unesp, 1997, p. 27.

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

FURTADO, Celso. **O Capitalismo Global**. 5ª. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2001, p. 38 .

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. A Necessidade da Reforma Sindical à Luz da Constituição Federal e dos Tratados Internacionais de Direitos Humanos Ratificados pelo Brasil. **Revista LTr**, vol. 68, n. 07, julho de 2004, São Paulo: LTr, 2004, p. 815.

GOMES, Orlando. GOTTSCHALK, Elson. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. ed., Rio de Janeiro: Forense, p. 555-556.

GOTTSCHALK, Elson. GOMES, Orlando. **Curso de Direito do Trabalho**. 17ª. ed, Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 603.

KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. (Trabalho e Sindicalismo: Tempo de Incertezas, Sílvia Maria e Araújo e Marcos Ferraz, orgs.,) São Paulo: LTr, 206, p. 323.

LYON-CAEN, Gerard. PÉLISSIER, Jean. SUPIOT, Alain. **Droit du Travail**. 18a. édition. Paris: Dalloz,, 1996, p. 650.

MENELEU NETO, José. **Desemprego e Luta de Classes: as novas determinidades do conceito marxista de exército industrial de reserva. (Neoliberalismo e Reestruturação Produtiva)**. 2ª. ed. São Paulo: Cortez, p. 103, Francisco J.S. Texeira e Manfredo Araújo de Oliveira, orgs.)

MENEZES, Cláudio Amando Couce de. O Negociado sobre o legislado. **Revista do TST**. Porto Alegre: Síntese Editora, vol. 68, n. 2, abr/jun 207, p. 153.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. A Negociação Coletiva no Contexto Democrático: Sistema Brasileiro e Avaliação de Experiências Pós-

Corporativas Estrangeiras. **Revista LTr**, vol. 49, n. 10, outubro de 1985, São Paulo: LTr, 1985, p. 1169.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. 2ª. ed., rev. e atual., São Paulo: Saraiva, 1991, p. 288.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ª. ed., São Paulo: LTr, 2002, p. 187.

PONT, Juarez Varallo. **Empresariado Industrial, Ação Política e Legislação Social no Brasil: 1920-1988**. Dissertação de Mestrado em Sociologia, Universidade Federal do Paraná: 2007, p. 75.

ROMITA, Arion Sayão. Perspectiva da Reforma Trabalhista. **Revista LTr**, vol. 71, n.09, setembro/2007, São Paulo: LTr, 2007, p. 1049.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, p. 221.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva: Teoria e Prática Jurisprudencial**. São Paulo: LTr, 2004, p. 90.

STURMER, Gilberto. Negociação Coletiva de Trabalho como Fundamento da Liberdade Sindical X Poder Normativo da Justiça do Trabalho. **Revista LTR**, vol. 71, n. 11, novembro2007, São Paulo: LTr, 2007, p. 1353).

VIANNA, Segadas. **Instituições de Direito do Trabalho**, (Arnaldo Sussekind et al.) 22ª. ed., São Paulo: LTr, vol. II, p. 1179.