EMMERSON ORNELAS FORGANES

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DA EMPRESA: ACORDO COLETIVO
COM PROPÓSITO ESPECÍFICO**

Dissertação de Mestrado

Orientador Professor Doutor Nelson Mannrich

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO – SP

2017

EMMERSON ORNELAS FORGANES

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DA EMPRESA: ACORDO COLETIVO
COM PROPÓSITO ESPECÍFICO**

Dissertação apresentada à Banca Examinadora em Direito, da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Mestre em Direito, na área de Direito do Trabalho e Seguridade Social, sob a orientação do Professor Doutor Nelson Mannrich.

UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

FACULDADE DE DIREITO

SÃO PAULO – SP

2017

Autorizo a reprodução total ou parcial deste trabalho, por qualquer meio convencional ou eletrônico, para fins de estudo e pesquisa, desde que citada a fonte.

Forganes, Emmerson Ornelas

Negociação Coletiva no Âmbito da Empresa: Acordo Coletivo Com Propósito Específico / Emmerson Ornelas Forganes: orientador Nelson Mannrich – São Paulo, 2017.

187 p.

Dissertação (Mestrado – Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho e seguridade Social) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2017.

1. Direito do Trabalho. 2. Negociação coletiva no âmbito da empresa. 3. Acordo coletivo com propósito específico. 4. Representatividade das partes. 5. Efetividade da norma. 6. Limites do poder normativo. 7. Evolução do direito. I. Mannrich, Nelson, orientador. II. Título.

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

Prof. _____ Instituição: _____

Julgamento: _____ Assinatura: _____

A minha esposa, Renata, e filhas
Beatriz e Luísa.

AGRADECIMENTOS

Ao Professor Nelson Mannrich, orientador e eterno professor que, com o seu conhecimento me faz acreditar em um Direito do Trabalho melhor no Brasil.

A minha esposa, Renata Aparecida da Fonseca Ornelas Forganes, pelo amor e compreensão durante todos esses anos.

Aos meus pais, Armindo Carvalho Forganes e Elisabete Ornelas Forganes, pelo apoio incondicional em todos os momentos.

As minhas filhas, Beatriz Cravo Ornelas Forganes e Luísa Fonseca Ornelas Forganes, a quem destino meu trabalho.

A Rodrigo Bruzzi Carrion Paraguay, pela amizade e parceria.

Ao saudoso Professor Amauri Mascaro Nascimento, com quem tive oportunidade de trabalhar e que me impulsionou o amor pelo direito do trabalho de forma genial, humilde e sincera.

RESUMO

FORGANES, Emmerson Ornelas. *Negociação Coletiva no Âmbito da Empresa: Acordo Coletivo Específico: A evolução do diálogo social para melhor representatividade e efetividade da norma*. 187 f. Dissertação (Mestrado) – Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017.

O presente estudo tem por objetivo analisar o acordo coletivo com propósito específico, no qual, por meio da negociação coletiva no âmbito da empresa, empregados e empregadores passam a dispor de um canal de comunicação direto no local de trabalho com autonomia significativa para produção de normas que favoreçam sua própria convivência. A negociação coletiva é uma fonte de produção normativa que encontra na legitimação da representação direta um novo espaço para se atingir maior efetividade e segurança jurídica, em torno das regras pactuadas. Os sistemas de relações de trabalho mais evoluídos reconhecem o conflito existente entre capital e trabalho e buscam soluções para administrá-lo incentivando a interação dos dois atores principais, a fim de que estes estabeleçam, juntos, instrumentos e rotinas para administração das divergências em seu nascedouro. No Brasil, o modelo criado em outro contexto social encontra-se ultrapassado e estimula o conflito obstando tentativas de aperfeiçoamento das relações de trabalho. A produção de normas e a solução dos conflitos foram transferidos para agentes externos, mantendo-se o Estado à frente da relação de trabalho. É possível criar medidas que estimulem o diálogo social de forma não compulsória e proporcionem avanços para aqueles que já se encontram preparados para um novo padrão de contrato de trabalho, no qual, seguindo-se as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho, busca-se o equilíbrio e a harmonização pela via da liberdade.

PALAVRAS-CHAVES: Direito do Trabalho. Negociação coletiva no âmbito da empresa. Acordo coletivo com propósito específico. Representatividade das partes. Efetividade da norma. 6. Limites do poder normativo. Evolução do direito.

ABSTRACT

FORGANES, Emmerson Ornelas. *Collective Labor Negotiation within the Company*. Collective bargaining agreement with a specific purpose. 187 p. Master Dissertation - Faculty of Law, University of São Paulo, São Paulo, 2017.

This study aims to analyze the Labor collective negotiation within the company, as well as the collective bargaining agreement with a specific purpose, by means of which employees and employers start to have a direct communication channel in the workplace, with significant autonomy to make rules in favor of their own coexistence. The Labor collective negotiation is a source of normative production that finds in the legitimacy of the direct representation a new space to achieve greater effectiveness and legal certainty, in connection with the agreed rules. The most developed labor relations systems recognize the existing conflict between capital and work and search for solutions to manage this conflict by fostering the interaction of these two main players, so as they are able to establish instruments and habits to deal with their disagreements from their origin. In Brazil, the model created in another social context is obsolete and give rise to conflict, by preventing attempts to improve the working relationships. The normative production and resolution of conflicts were transferred to external agents, keeping the State on the front line of the working relationships. It is possible to create measures that foster the social dialogue in a non-mandatory way, as well as progress for those who are already prepared for a new standard of employment agreement which, by following the guidelines of the International Labor Organization, search for balance and harmonization through freedom.

KEYWORDS: Labor Law. Labor collective negotiation within the company. Collective bargaining agreement with a specific purpose. Representativeness of the parties. Effectiveness of the rule. Limits to the normative power. Evolution of the Law.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
CAPÍTULO I - EVOLUÇÃO DO DIREITO E AS RELAÇÕES DE TRABALHO – NOVOS PADRÕES.....	30
1.1 A Legislação na Evolução do Direito Segundo Luhmann – Autopoiese e o Direito do Trabalho.....	30
1.2 Sistemas de relações de trabalho: funções e características.....	40
1.3 Tradição cultural da CLT	46
1.4 Organização dos trabalhadores na empresa e suas origens	59
1.5 Diretrizes da Organização internacional do Trabalho (OIT)	70
CAPÍTULO II - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO AMBITO DA EMPRESA COMO FORMA DE PRODUÇÃO NORMATIVA	76
2.1 Conceito, natureza jurídica, princípios e funções da negociação coletiva	76
2.2 Negociação coletiva como fonte normativa das condições do trabalho	83
2.3 Liberdade de associação e suas dimensões.....	88
2.4 Autonomia dos grupos coletivos	94
2.5 Limites da negociação coletiva	98
CAPÍTULO III - ACORDO COLETIVO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO: REPRESENTATIVIDADE E EFETIVIDADE DA NORMA	105
3.1 Acordo Coletivo com Propósito Específico - aspectos gerais	105
3.2 Representatividade Interna: o papel dos atores sociais e o âmbito da interação	113
3.3 Efetividade da norma pactuada.....	118
3.4 Temas atuais e limites do negociado	125
3.5 Modelos adotados em outros países	132
CAPÍTULO IV - ACORDO COLETIVO ESPECIAL: EXPERIÊNCIAS E REFLEXOS.....	142
4.1 Antecedentes	142
4.2 Experiência dos Metalúrgico do ABC.....	149
4.3 Compromisso Nacional do Agronegócio da Cana e Compromisso Nacional da Indústria da Construção Civil	154
4.4 Alcance da expressão “reconhecimento do acordo e convenção coletiva” (art. 7º, inciso XVI, Constituição Federal).....	158
4.5 Perspectivas e reflexos na esfera judicial trabalhista	164
CONCLUSÃO	169
REFERÊNCIAS.....	176

INTRODUÇÃO

Do ponto de vista histórico, a organização coletiva dos trabalhadores e dos empregadores teve papel crucial no aparecimento e desenvolvimento do Direito do Trabalho. No plano jurídico, esta dimensão coletiva é uma das grandes características do Direito Trabalhista, que o distingue dos demais ramos do Direito.

Com a Revolução Industrial, os trabalhadores se viram na necessidade de se organizar a fim de reivindicar melhores condições de trabalho não só por meio da greve, como também da negociação coletiva.

O liberalismo havia consagrado o empregador como detentor exclusivo do poder no local de trabalho, o que importava sérios prejuízos aos trabalhadores, uma vez que as decisões tinham como objetivo apenas o lucro, sem que se desse importância para questões como saúde, segurança e bem-estar dos empregados.

Individualmente, os trabalhadores não conseguiam se opor às condições adversas impostas pelas grandes fábricas e foi diante deste cenário que eclodiu o movimento sindical que iria buscar na negociação coletiva um caminho para harmonização das relações de trabalho.

A negociação coletiva reside na essência do Direito do Trabalho, caracterizando-se como instrumento de solução de interesses antagônicos, cuja finalidade primordial consiste em estabelecer normas e condições de trabalho.

Incentivada pela Organização Internacional do Trabalho, que a enumera como um dos mais importantes direitos fundamentais, a negociação coletiva tornou-se palco de grandes inovações jurídicas no ordenamento de países como Itália, Espanha, Portugal e França.

Observa-se um movimento de descentralização do poder negocial nestes países, que, além de possuírem origem comum no direito romano, apresentam o perfil sócio-político difundido pelo corporativismo, o que os identifica com o Brasil.

Muito embora a importância da negociação coletiva varie entre os países citados, em todos eles a empresa passou a constituir um espaço sensível,

para negociação coletiva, assistindo-se a uma crescente ampliação, com articulação dos distintos níveis, ou seja, nacional, setorial e empresarial.

A sede de negociação deslocou-se do setor geral/nacional para a empresa, resultando em alterações em suas funções e objetos, causando profundas transformações no sistema de fontes do direito.

Por certo, a negociação coletiva na empresa se apresenta sob uma luz nova, no tocante à identidade dos negociadores, aos temas ou objetos e aos processos de negociação.

No Brasil, a Constituição Federal de 1988 valorizou a negociação coletiva em seu artigo 7º, inciso XXVI, ao reconhecê-la como direito fundamental social, além disso, ratificou a Convenção da OIT nº 98 que dispõe sobre a promoção da negociação coletiva e autonomia sindical e, posteriormente, as Convenções nº 135 referente à representação dos trabalhadores na empresa e a nº 154 que trata da negociação coletiva.

No entanto, ao preservar o conceito de categoria, unicidade sindical obrigatória, imposição de contribuição sindical, proibição de sindicato por empresa, a legislação trabalhista trouxe uma inter-relação conflituosa entre os conceitos de liberdade sindical, autonomia privada e intervencionismo estatal que repercutem na hipótese de negociação coletiva no âmbito de trabalho.

O tema ganha relevância não só em razão das transformações que o Direito do Trabalho contemporâneo está vivenciando, como também em face da atual proposta do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC que pretende o reconhecimento do Acordo Coletivo Específico articulado no local de trabalho.

Paralelamente, ao argumento de que certas matérias poderiam ser melhor equacionadas se negociadas no interior da empresa e que, para esse fim, a generalidade da lei não se presta, a negociação no âmbito da empresa encontra oposição por parte daqueles que entendem que esta poderia servir de instrumento para derrogação de normas do direito positivo, em evidente desfavor do trabalhador.

Emerge, portanto, o desafio contemporâneo de se saber: quais são as matérias que podem ser objeto de negociação coletiva no âmbito da empresa? Quais os limites da negociação e os atores sociais? Como se desdobra o princípio da autonomia dos grupos e liberdade sindical, em coexistência com o modelo

intervencionista estatal? Por fim, mas não de menor importância, como analisar os conflitos entre o negociado e o legislado, a representatividade e efetividade da norma jurídica convencionalizada?

O debate que se trava sobre a negociação coletiva no âmbito da empresa e o acordo coletivo com propósito específico, busca a análise do direito comparado e os rumos da questão no Brasil, onde se discutem os riscos de priorização do nível de empresa em detrimento de outros níveis e, até mesmo, da Lei, o que leva a reconhecer a atualidade do tema e o seu indiscutível interesse científico.

Não por outros motivos, aliás, que a linha de pesquisa encontra-se em consonância, com o curso de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (USP), onde se promoveram uma série de disciplinas acerca da Reforma do Direito do Trabalho Individual e Coletivo no Brasil e na Europa, as quais serviram de inspiração, direta, para este trabalho.

1. DELIMITAÇÃO TEMÁTICA

Pretende-se o estudo científico e sistemático das questões de Direito Coletivo que envolvem a negociação coletiva no âmbito da empresa analisando seus aspectos históricos e contrapontos jurídicos. Para explicarmos a configuração atual dos ordenamentos jurídicos escolhidos é imprescindível a análise da evolução histórica da negociação coletiva durante os regimes políticos do Brasil e transformações sociais que se seguiram.

O objetivo de se recorrer aos ordenamentos de países que possuem tradição jurídica herdada do direito romano e que foram fortemente influenciados pela intervenção estatal decorrente do regime corporativista, contribuem para a investigação do futuro que podem tomar a negociação coletiva no Brasil, haja vista as semelhanças nas origens dos ordenamentos jurídicos e os desdobramentos políticos enfrentados.

Interessa-nos estudar a negociação coletiva no âmbito da empresa, sem nos deter a fundo aos outros âmbitos de negociação, abordando inicialmente o conceito de negociação coletiva, suas funções e finalidades, natureza jurídica, limites e relações entre as fontes do Direito.

Também, em um primeiro momento, abordaremos os princípios e diretrizes da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as relações entre Negociação Coletiva e a Ordem Jurídica Estatal e a busca do ponto de equilíbrio entre o negociado e o legislado.

Sequencialmente, estudaremos a autonomia privada coletiva, o papel dos atores privados, os canais de interação direta e contínua no local de trabalho e os limites à autonomia privada coletiva.

Quanto ao ordenamento jurídico brasileiro, apresentaremos os antecedentes históricos, os procedimentos e condicionantes estruturais para a negociação coletiva, o Anteprojeto de Lei de Acordo Coletivo Específico (ACE) do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, com as Comissões de Fábrica e a Câmara Setorial; o Compromisso Nacional do Agronegócio da Cana e o Compromisso Nacional da Construção Civil, bem como a discussão sobre os novos padrões nas relações de trabalho.

Por último, será abordado o atual papel da negociação coletiva, a adequação dos modelos europeus estudados em relação ao ordenamento jurídico brasileiro, a questão diante do enfraquecimento dos sindicatos e a descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa.

Recentemente, o Projeto de Lei 6787/16, sob a justificativa de adequar a legislação trabalhista às novas relações de trabalho, tratou, em seu artigo 611, da questão relativa à prevalência do negociado sobre o legislado, indicando seus temas, limites e a representação dos trabalhadores no espaço da empresa.

O Projeto até o momento não foi aprovado, razão pela qual não nos aprofundaremos no estudo do seu conteúdo, observando apenas a relevância do presente trabalho que, antecipadamente, tratou de matérias que deram início às discussões que, ora, aguardam aprovação no Senado Federal.

Considerando estas delimitações, buscar-se-á, então, a análise aprofundada das questões de Direito Coletivo que envolvem a coexistência de diferentes âmbitos de negociação coletiva e os impasses legais quanto à criação de normas jurídicas por meio da autonomia privada coletiva.

2. JUSTIFICATIVA E IMPORTÂNCIA DO TEMA

Trata-se inegavelmente de um tema atual e relevante que compreende uma reflexão sobre a negociação coletiva e seus efeitos no direito do trabalho contemporâneo. Mais especificamente, a problemática da negociação coletiva no âmbito da empresa, seus limites, coexistência com outros níveis de negociação e, conseqüentemente, sua aplicação diante da legislação trabalhista.

Pode-se dividir a justificativa e a importância temática do estudo que se pretende desenvolver em três ângulos: um primeiro, sob a ótica da própria negociação coletiva, compreendendo-se o seu conceito, âmbitos de negociação, fundamentos, objetos, partes, procedimentos e princípios; um segundo, sob a perspectiva do direito comparado, a origem comum, os aspectos sócio-políticos e a adequação ao ordenamento nacional; um terceiro, que tratará da negociação coletiva no âmbito da empresa, a coexistência de normas, o anteprojeto de lei de reforma sindical que prevê a negociação coletiva no local de trabalho, a representação e a fragilização dos sindicatos.

2.1 - Sob a ótica da negociação coletiva propriamente dita

Inconteste a importância da negociação coletiva como instrumento de regulação das relações de trabalho.

Primeiramente, menciona-se que não há definição legal acerca da negociação coletiva, o que nos obriga a recorrer às lições doutrinárias para se chegar a um conceito.

Não obstante a pluralidade de conceitos, também é possível constatar a diversidade de proposições doutrinárias a respeito da natureza jurídica da negociação coletiva.

A negociação coletiva da qual exultam convenções coletivas de diferentes tipos, graus de obrigatoriedade e âmbitos de aceitação é uma fonte de produção normativa típica do Direito do Trabalho.

Não obstante a pluralidade de conceitos, também é possível constatar a diversidade de proposições doutrinárias a respeito da natureza jurídica da negociação coletiva¹.

Para Amauri Mascaro Nascimento, a “negociação coletiva da qual exultam convenções coletivas de diferentes tipos, graus de obrigatoriedade e âmbitos de aceitação é uma fonte de produção normativa típica do Direito do Trabalho”.²

Constitui autêntico poder negocial coletivo conferido aos sindicatos representativos para que promovam a defesa dos interesses coletivos dos seus representados. No entanto, faz-se necessária a reflexão sobre as transformações sofridas pelas relações de trabalho nos últimos anos para que cheguemos a uma conclusão a este respeito.

Outro ponto que justifica a escolha e importância do estudo da negociação coletiva propriamente dita nasce das suas inúmeras funções, entre elas: função normativa; função obrigacional; função compositiva; função política; função econômica; função social; função ambiental e função pedagógica. Todas elas de extrema relevância para fixação dos limites do poder negocial quanto à autonomia privada.

Em paralelo ao estudo das funções acima descritas, imprescindível a verificação dos princípios sobre os quais se desenvolve a negociação coletiva, no local de trabalho, objeto do tema ora pesquisado.

Nesse contexto, chama-se atenção para o projeto de Reforma Sindical elaborado pelo Fórum Nacional do Trabalho que prevê, no capítulo

¹ LEITE, Carlos Henrique Bezzerra. A Negociação Coletiva no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista LTr**. 70, nº 07, p. 795, julho de 2006.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003, p. 123.

reservado à negociação coletiva, princípios que podem assim serem sintetizados: i) princípio da boa fé; ii) princípio do dever de informação; iii) princípio da inescusabilidade da negociação; iv) princípio da razoabilidade; v) princípio da participação obrigatória das entidades sindicais.

Há que se tratar, ainda, dos campos de negociação coletiva que pode ser realizada em diferentes âmbitos, de acordo com o ordenamento jurídico e grau de liberdade sindical de cada país.

Muito embora a Constituição Federal tenha estabelecido o pluralismo como princípio fundamental (art. 1º, V) e confirmado a negociação coletiva como direito fundamental dos trabalhadores (arts. 7º, XXVI, e 8º, VI), contraditoriamente, limitou a liberdade sindical e, conseqüentemente, a negociação coletiva, ao prescrever o regime da unicidade sindical, permitindo apenas dois campos de negociação: o das categorias e o da empresa.

No âmbito das categorias, temos a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) que, por meio de suas cláusulas, alcança apenas os integrantes da categoria econômica e profissional. Já, no âmbito da empresa, surge o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT), cujas cláusulas e condições aplicam-se exclusivamente aos trabalhadores da empresa que dele participam.

Contudo, a Organização Internacional do Trabalho - OIT, em sua Recomendação nº 136 de 1981, preconiza a adoção de medidas para que a negociação se desenvolva em qualquer âmbito, inclusive, no estabelecimento da empresa.

A possibilidade de criação de norma jurídica por meio da autonomia privada coletiva revela importante debate sobre a afirmação do pluralismo jurídico e coordenação entre os limites de atuação em que possam se desenvolver.

Entende-se que, se as organizações representativas dos interesses dos trabalhadores estivessem mais próximas das rotinas de trabalho adotadas nas empresas, esta presença constituiria não somente uma forma de inibir desobediências à legislação trabalhista, como funcionaria para identificar e defender prontamente direitos dos trabalhadores que fossem desrespeitados.

Além disso, diante das crescentes transformações trabalhistas no mundo, bem como das ondas de flexibilização das normas trabalhistas, o estudo das vantagens e desvantagens que possam advir da negociação no âmbito da empresa permitirá diminuir os riscos de eventuais fraudes e desrespeitos aos trabalhadores.

Diante desse cenário, bem como em vista dos direitos sociais, do valor social do trabalho e da proteção da dignidade da pessoa humana que a negociação coletiva deve ser avaliada, como direito fundamental dos trabalhadores dotada de prerrogativas, instrumentos e deveres, o que se torna cada vez mais fundamental no cenário brasileiro.

Assim, quando se fala em negociação coletiva no âmbito da empresa, evidente a sua importância. A análise jurídica ganha ainda maior relevância, quando se tem em vista os valores e primados que esse instrumento social tem a desempenhar, justificando não somente a escolha temática, como também a importância da pesquisa acadêmica que se propõe.

2.2 - Sob a ótica do direito comparado

No cenário internacional, a negociação coletiva possui grande destaque e importância, sendo um dos principais métodos de solução dos conflitos havidos entre o capital e o trabalho.

A negociação coletiva destaca-se na Grã-Bretanha, a partir de 1824, com a revogação da Lei sobre delito de coalisão, as *trade unions*, então organizadas pelos trabalhadores, passaram a ajustar com os empregadores as condições de trabalho a serem respeitadas na relação de emprego.

A Holanda (1909) e a França (1919) foram os primeiros países que legislaram sobre o tema. A lei francesa serviu de modelo ao Decreto Legislativo nº 21.761, assinado por Getúlio Vargas em 23.08.1932. E as Cartas Magnas do México (1917) e da Alemanha (1919) deram hierarquia constitucional às convenções coletivas.

A OIT ressalta a relevância da negociação coletiva, ao inserir na sua Constituição de 1946, a Declaração de Filadélfia (1944) fomentando em todas as nações programas que permitem lograr o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva (item III, alínea e).

Em 1948, a Convenção nº 98, ratificada pelo Brasil, dispôs sobre “os princípios de direito de sindicalização e de negociação coletiva”. Segundo ela, os Estados devem adotar medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o “uso de procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego” (art. 4º).

Amplamente, a matéria foi disciplinada pela Recomendação nº 91, de 1951, que aponta as principais características da negociação coletiva.

Já, em 1981, a Conferência Internacional do Trabalho aprovou novos instrumentos a respeito do tema: a Convenção nº 154 e a Recomendação 163 dispuseram sobre o “fomento da negociação coletiva”, estabelecendo que o procedimento da negociação coletiva, no qual o êxito se instrumentaliza na convenção coletiva, deve ser assegurado “a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores com regras apropriadas (artigo 5º da Convenção)”³.

Atualmente, são comuns, tanto na Europa, como em nosso país, as convenções de categoria, abrangendo as empresas e trabalhadores representados pelas associações convenientes.

Embora, nos Estados Unidos e no Canadá predominem, de forma quase absoluta, os contratos coletivos celebrados no âmbito da empresa, escolhemos, para o estudo do direito comparado, países que possuem ordenamentos jurídicos com a mesma tradição jurídica herdada do direito romano.

Itália, Espanha e Portugal, países escolhidos, guardam experiência sociopolítica muito próxima àquela vivenciada pelo Brasil, pois estes países também passaram pela difusão do corporativismo, da primeira metade do século XX.

Com efeito, o modelo fascista italiano foi fonte de inspiração direta à legislação brasileira a partir da década de trinta do século passado e sua

³ SUSSEKIND, Arnaldo. A negociação Coletiva Trabalhista e a Lei. **Revista LTr**, v. 69, nº 02, p. 136, fevereiro de 2005.

influência foi tão significativa que, até hoje, mesmo após a promulgação da Constituição democrática de 1988, o direito do trabalho vive as sequelas do modelo intervencionista estatal decorrente do corporativismo.

Ocorre que as constantes transformações político-sociais implicaram mudanças nos modelos jurídicos europeus, enquanto que, no Brasil, mantém-se o modelo de negociação coletiva, datado da época do Estado Novo (1937/1945).

Na Itália, a negociação articulada é praticada desde os anos sessenta, embora a doutrina aponte muitas dificuldades. As mudanças no campo da negociação trouxeram alteração da hierarquia entre as fontes normativas. O negociado no âmbito da empresa passou a prevalecer ao legislado, o que causou impacto profundo no direito coletivo. O acordo interconfederal de 28 de junho de 2011 (acordo Pomigliano) põe em discussão a coexistência das normas e suas consequências.

Na Espanha, ao lado das convenções coletivas, há os acordos de empresa que contam com a própria representação de pessoal, abrangendo temas descentralizados de negociação, na linguagem da lei. O artigo 84.2 do Estatuto dos Trabalhadores, na nova redação que lhe foi dada pelo artigo 14.2 do Real Decreto-Ley 3/12, estabelece a prioridade do acordo de empresa (convênio de empresa) em uma extensa série de direitos.

Em Portugal, como veremos, a lei nº 23/2012 de 25 de junho, procedeu à terceira revisão do Código do Trabalho, aprovado pela Lei nº 7/2009, no domínio das relações coletivas de trabalho e, mais especificadamente, em sede de negociação coletiva. Desde o Código do Trabalho de 2003, a Convenção Coletiva passou a poder afastar-se da lei em sentido mais desfavorável para os trabalhadores.

Por certo, a negociação coletiva desempenha papel fundamental em praticamente todos os países que contemplam uma proteção mínima aos trabalhadores e da análise do direito comparado podemos extrair vantagens e desvantagens trazidas pela descentralização da negociação em direção à empresa, o que nos obriga a estudar com maior atenção os fenômenos ocorridos na legislação comparada.

2.3 – Sob a ótica da negociação coletiva no âmbito da empresa – questões atuais

A possibilidade da negociação coletiva no local de trabalho traz enorme relevância para o debate jurídico devido às suas implicações nas relações de trabalho.

A ampliação dos espaços de negociação e a descentralização da negociação para o interior da empresa já ocorreu em vários países da Europa e, atualmente, a discussão se faz presente no Brasil.

Embora a sua importância varie de acordo com os países, a empresa constitui, por inúmeros motivos, um espaço sensível para a negociação coletiva, podendo isso resultar em benefícios ou prejuízos para os trabalhadores⁴.

O Direito do Trabalho é dualista, possuindo sua base na ordem pública econômica e no princípio de proteção do trabalhador, contudo, inegável a existência de um amplo espaço em nosso ordenamento para que empregador e trabalhador desenvolvam maior autonomia em face aos poderes públicos.

O sistema brasileiro não permite que os empregados de uma empresa negociem diretamente com seus empregadores, fundamentando as bases legais da negociação coletiva no ordenamento jurídico intervencionista estatal. A única exceção a essa regra ocorre quando da ausência da representação sindical, nos termos previstos pelo parágrafo primeiro, do artigo 617, da CLT.

A Consolidação das Leis do Trabalho de 1943 não deu amplo espaço para a negociação, mas a limitou à convenção coletiva e, após ressalva ocorrida em 1967 (Decreto-Lei nº 229), ao acordo coletivo.

Nosso corpo legal de relações de trabalho afastou, desde o início, a possibilidade de interação direta no local de trabalho e a substituiu por um mecanismo externo, a Justiça do Trabalho.

⁴ SUPIOT, Alain. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p.159.

Sob o argumento de que a coexistência de outros campos de negociação coletiva, incentivados pela OIT, poderiam garantir melhor adequação às necessidades dos trabalhadores postas pela realidade do local de trabalho, algumas modificações sugeridas pelo anteprojeto de lei de reforma sindical passaram a ganhar força neste aspecto.

Não obstante muitos estudos tenham se centrado nas questões relativas aos âmbitos de negociação coletiva, é de extrema relevância para o Direito Coletivo do Trabalho debruçar sobre a descentralização da negociação coletiva e os limites desta no local de trabalho.

É verdade que esta alteração legislativa frente ao anteprojeto de lei de reforma sindical era um anseio dos interlocutores sociais, uma vez que inúmeros conflitos emergem dos resquícios corporativistas. Entretanto, o simples interesse de mudança e ampliação dos espaços negociais não pode se sobrepor à lei e colocar em risco a proteção dos direitos básicos conquistados pelos trabalhadores ao longo da história. De igual modo, é indispensável e necessária a uniformização hermenêutica em torno da norma trabalhista.

O modelo sugerido pelo anteprojeto apresenta semelhanças com a negociação articulada italiana, vigente entre as décadas de 1960 e 1970. A proposta do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC é no sentido de que a negociação seja conduzida diretamente pela representação dos trabalhadores, caso não haja avocação do sindicato para negociação coletiva.

Assim, com o deslocamento dos espaços de negociação para o âmbito da empresa, os operadores do Direito do Trabalho passaram a lidar com uma nova composição dos atores sociais diferentemente da tradicional, formada pelos sindicatos da categoria.

Portanto, há muito a ser explorado e se mostra atual este campo de estudo do Direito Coletivo, revelando sua atualidade do ponto de vista prático e teórico.

A negociação coletiva no âmbito da empresa, como uma das principais matérias da atualidade do Direito Coletivo, mostra-se necessariamente vinculada à realização concreta de valores e ideais, os quais estão dispersos no

ordenamento jurídico e que justificam, em última análise, a própria razão de ser do Direito do Trabalho.

Não há, ainda, doutrina ou jurisprudência sedimentada quanto à coexistência dos âmbitos negociais e adequação do direito comparado, daí a oportunidade e atualidade do tema.

Dessa forma, o tema “Negociação Coletiva no âmbito da empresa” não somente possui relevância quando pensado de forma independente, sob a ótica da sua aplicação no Direito do Trabalho, mas também e, especialmente, porque este âmbito de negociação está inter-relacionado aos demais espaços, convergindo-os de forma harmoniosa dada, especialmente, a grande importância que possuem para a efetividade das normas laborais.

3 - PROBLEMÁTICA

Busca-se a solução para algumas indagações que desde logo podem ser pontuadas.

As questões controvertidas do estudo surgem desde o princípio, tendo-se em vista o pano de fundo em que se coloca o tema relacionado, diretamente, ao princípio da autonomia privada coletiva e princípio da proteção ao trabalhador.

Considere-se, ainda, o fato de a representação coletiva se dar obrigatoriamente pelo sindicato da categoria e os espaços de negociação e seus atores sociais já se encontrarem definidos em Lei.

Afinal, quais são os limites da negociação coletiva? Quais são as matérias que podem ser objeto de negociação coletiva no âmbito da empresa? Quem são os legítimos atores sociais para negociar? Como se desdobram o princípio da autonomia privada e liberdade sindical, essenciais à negociação diante de um modelo intervencionista estatal? E, ainda, como analisar os conflitos entre o negociado e o legislado?

Como já visto, o debate que se trava entre a negociação coletiva no âmbito da empresa e a análise das tendências no sentido de priorizar o âmbito de

empresa em detrimento de outros e até mesmo da Lei, trata-se de matéria que pode levar o leitor às mais diversas interpretações.

Ao estudar a negociação coletiva no local de trabalho, sua natureza, limites e finalidade, bem como todos os atos praticados por seus agentes, outras questões precisarão de respostas. Destacam-se desde já: o enfraquecimento da representação sindical, os aspectos positivos e negativos do anteprojeto de Acordo Coletivo Específico e a conveniência ou não da adequação dos modelos europeus ao ordenamento jurídico brasileiro.

A compreensão do texto constitucional como regra matriz do Direito do Trabalho, especialmente para o presente estudo, já se apresenta também com enigmas a serem desvendados, em razão dos choques observados na aplicação dos princípios de liberdade sindical e autonomia privada coletiva em um ordenamento consagrado pelo intervencionismo estatal.

Árdua então será a tarefa de delimitar as diretrizes a serem seguidas para o estudo da negociação no âmbito da empresa, restando como ponto de dúvida: qual diploma legal deve ser aplicado de forma prioritária ou de forma subsidiária? Seria o Acordo Específico, a Convenção Coletiva ou o Acordo Coletivo? Como deve se dar a procedimentalização dessa nova espécie de negociação no Direito do Trabalho?

Estes são somente alguns dos questionamentos que desde já podem ser apontados, mesmo porque muitos outros certamente virão ao longo do estudo.

4. OBJETIVOS

O estudo científico que se pretende desenvolver tem como objetivo desvendar questões relativas à negociação coletiva no local de trabalho, bem como investigar, descrever e avaliar o ordenamento jurídico comparado e sua adequação ao direito do trabalho brasileiro.

Avaliaremos os riscos, vantagens e desvantagens quanto à perspectiva de se priorizar o âmbito de empresa em detrimento de outros campos

negociais, como ocorre atualmente em alguns países escolhidos como, por exemplo, em Portugal onde o negociado prevalece sobre o legislado.

O estudo será útil para enriquecer o debate no Brasil, seja para fins de solucionar conflitos entre Convenção Coletiva de Trabalho e Acordo Coletivo de Trabalho, seja para analisar criticamente a proposta de Acordo Coletivo Específico formulada pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e outros projetos similares.

Antes de se iniciar o estudo propriamente da matéria, é necessário que se aprofunde o estudo de hermenêutica, interpretação e aplicabilidade das normas jurídicas, especialmente das normas constitucionais, as quais constituem a matriz do ordenamento jurídico nacional.

Imprescindível será a análise histórica do surgimento e da evolução da negociação coletiva, seu conceito, princípios, funções e espaços negociais, não de maneira isolada, mas sim de forma conjunta, atentando-se aos constantes reflexos que cada instituto possa causar nos demais.

Cabe observar que a recomendação nº 163 da OIT, em seu artigo 4º, inciso 1, prescreve aos países signatários que adotem medidas condizentes com as condições nacionais que devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade ou da indústria.

Sobre a negociação coletiva, mais adiante, no mesmo capítulo que regula os meios de se promover a negociação, a normativa da OIT, em seu artigo 4º, inciso 2º, dispõe que nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários âmbitos, as partes da negociação coletiva devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis.

Juristas europeus, sob a coordenação de Alain Supiot, prepararam relatório para a Comissão Europeia, intitulado *“Au-delà de l’emploi”*, o qual destaca que uma das funções modernas da negociação coletiva é ser instrumento de gestão da empresa.

As novas funções atribuídas à negociação coletiva fazem com que, segundo ainda o referido relatório europeu, haja um movimento de

descentralização do nível de negociação coletiva do ramo da atividade em direção ao âmbito da empresa.

Por conseguinte, com a descentralização do nível da negociação coletiva para o âmbito da empresa, há necessidade de serem resolvidas as questões de articulação entre as negociações coletivas.

O código do trabalho português de 2003, por exemplo, em seu artigo 536, regulamenta a concorrência dos instrumentos de negociação coletiva de diferentes campos, por meio de cláusula de articulação, prevalecendo a descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa, isto é, o acordo de empresa afasta a aplicação da convenção coletiva de trabalho.

Uma análise comparativa dos diversos sistemas estrangeiros sobre o tema também se faz necessária como fonte crítica e até como sugestão para soluções que podem se mostrar necessárias ou adequadas ao modelo nacional.

Assim, avaliar os instrumentos específicos nos ordenamentos jurídicos estrangeiros poderá fornecer a medida, o grau e forma de interferência judicial nos atos da fiscalização do trabalho.

Portanto, fundamental será uma análise tanto da legislação quanto da doutrina internacional, para se fazer uma análise comparada, buscando-se soluções criativas que atendam aos fins do sistema nacional.

Não menos importante será a análise das normas internacionais relacionadas ao tema. Estas servem não somente como inspiração e modelo para a atividade legislativa como, principalmente, acabam constituindo fonte formal do Direito, gerando direitos subjetivos individuais e tornando-os efetivos quando ratificadas.

A principal fonte certamente é a OIT. Desde a sua fundação pelo Tratado de Versalhes, como parte da Sociedade das Nações, em 1919, quando no ano de 1946 prescreveu, em sua Constituição, a negociação coletiva. Dois anos depois, sobreveio a Convenção nº 98, que dispôs sobre os princípios da negociação coletiva e disciplinou a matéria, por meio da Recomendação nº 91.

Posteriormente, as convenções 135 de 1971, sobre a representação dos trabalhadores e a Convenção n. 154 da OIT, de 1991 fomentaram a negociação coletiva.

Fundamental será verificar como o Direito do Trabalho lida com toda a procedimentalização da negociação coletiva.

Todas as fontes do Direito do Trabalho, de origem estatal, internacional e contratual, bem como a jurisprudência e a doutrina ligada ao Direito do Trabalho e Direito Coletivo do Trabalho, evidentemente que correlatas ao tema, serão objeto de análise para o estudo que se pretende.

Esse esforço inicial de acúmulo histórico e teórico servirá certamente de base para se adentrar no estudo específico da hierarquia das normas e fontes do direito que giram ao redor da discussão entre o negociado e o legislado.

A partir de então se verificarão as hipóteses em que o negociado no local de trabalho será uma medida mais justa, analisando-se quais são os limites do negociado pelos atores sociais, o que nos auxiliará na solução dos problemas que serão apresentados.

Portanto, o estudo que se pretende desenvolver tem característica teórica, mas também com foco voltado à prática. Não obstante objetivar estudo teórico do tema, busca-se também a reflexão sobre de que maneira tal tema se volta à realidade fática do nosso ordenamento jurídico, que é objeto de trabalho de advogados, magistrados e operadores do Direito.

5. METODOLOGIA

Serão adotados alguns métodos de abordagem das questões que envolvem o tema do estudo que se pretende desenvolver.

O método dedutivo será realizado quando se estudar os princípios do Direito Coletivo do Trabalho, do Direito Comparado e das nuances dos ideais de liberdade sindical e autonomia privada, aplicando-os às situações específicas e particulares referentes à negociação coletiva e às respectivas questões judiciais.

O método indutivo se dará por meio de casos concretos e principalmente da jurisprudência dos tribunais brasileiros, como forma de se verificar de que maneira a prática forense, de forma panorâmica, lida com as questões do estudo que se pretende desenvolver.

O método dialético será fundamental para uma análise crítica das questões que forem apresentadas sobre o tema, expondo os diferentes posicionamentos, com as respectivas vantagens e desvantagens, e concluindo-se sobre os pontos abordados.

Os métodos de procedimento adotados para o estudo que se pretende desenvolver abrangerão a dogmática jurídica, o método histórico para a indispensável compreensão aprofundada de como os institutos conexos ao tema se desenvolveram até os dias atuais, o método comparativo especialmente para o direito comparado, buscando-se nos ordenamentos jurídicos estrangeiros, bem como nas outras áreas do direito, como as questões do estudo são tratadas, e, ainda, o método sociológico tendo-se em vista principalmente o contexto em que se desenvolve a negociação coletiva e o Direito Processual do Trabalho.

As técnicas de pesquisa que serão utilizadas referem-se à consulta às fontes primárias (legislação nacional e internacional, portarias e decretos, normas regulamentares e precedentes administrativos, dentre outros) e secundárias (bibliografia nacional e estrangeira), bem como dados quantitativos (estatísticas de órgãos oficiais, especialmente aqueles voltados à inspeção do trabalho).

6. DESENVOLVIMENTO INICIAL DO TEMA

O estudo inicia-se a partir das funções e finalidades da negociação coletiva, principalmente como se dá a relação entre os níveis de negociação e o Estado Democrático de Direito, tendo-se em vista o princípio constitucional da autonomia coletiva.

Em seguida, analisar-se-á o direito de negociar no âmbito das premissas protetivas constitucionais como elemento essencial da liberdade

sindical, estudando sua natureza, suas finalidades, seus limites, seus agentes e os principais diplomas legais.

Lembrando-se ainda a necessidade de verificar a estrutura na qual se encontra inserida, isto é, no Poder Estatal, analisaremos os aspectos históricos e jurídicos da representação e participação dos trabalhadores na negociação coletiva.

Necessária a reflexão sobre as transformações surgidas nos últimos anos nas relações de trabalho, principalmente no que diz respeito ao papel das negociações coletivas diante de uma legislação que, a cada dia que passa, afasta-se dos modelos atuais de produção.

No Brasil, o modelo de negociação coletiva vigente data da época do Estado Novo (1937/1945), e ainda recebe a influência das ideias corporativas da Emenda Constitucional de 1937, a qual entendia que os sindicatos, por exercerem funções delegadas do Estado, estavam a este atrelado, bem como poderiam sofrer limitações e intervenções por parte do Poder Público.

Muito embora o texto da Carta de 1946 inovasse no teor constitucional democrático, a concepção em torno do sindicalismo manteve-se idêntica a do período anterior, o que prevaleceu durante o regime militar.

De fato, as Constituições brasileiras anteriores à Constituição Federal de 1988 jamais previram expressamente a negociação coletiva, embora a admitissem implicitamente, uma vez que reconheciam a convenção coletiva de trabalho.

Atualmente, além de a Constituição reconhecer como direitos fundamentais dos trabalhadores a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho, em seu artigo 7º, inciso XXVI, passou a tratar especificamente da negociação coletiva em seu artigo 8º, inciso VI, ao dispor sobre a obrigatoriedade da participação dos sindicatos nas negociações coletivas. Na seara infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho dispõe, no seu artigo 616, parágrafos 1º, 2º e 4º, sobre a negociação coletiva.⁵

⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezzerra. A Negociação Coletiva no Direito do Trabalho Brasileiro. **Revista LTr**. 70, nº 07, p. 793, julho de 2006.

Nesse passo, o fenômeno da representação e participação dos trabalhadores na empresa irá ser analisado no contexto do pluralismo jurídico, eis que se desenvolve no espaço da autonomia privada coletiva e coexiste com a atuação estatal.

No plano internacional, estudaremos a negociação coletiva e como é incentivada pelas Convenções 98 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil.

Necessário também será verificar quais princípios do Direito do Trabalho servem de linhas mestras à negociação coletiva, tendo em vista os atores sociais envolvidos. Desde já se destacam alguns princípios que serão objeto de estudo: princípio da autonomia coletiva, da obrigatoriedade da atuação sindical, da inescusabilidade sindical, da razoabilidade e boa-fé.

Então, o estudo começará a se voltar para o direito comparado e os ordenamentos de países integrantes do sistema romano-germânico que vivenciaram experiências corporativistas, a saber: Itália, Espanha e Portugal. Os países escolhidos apresentam características que os aproximam do Brasil, quer seja em razão da difusão do corporativismo na primeira metade do século XX, quer seja devido à tradição jurídica comum.

Passa-se, então, à análise detalhada dos respectivos ordenamentos jurídicos, destacando-se, por ser a medida mais adotada, os aspectos históricos de cada um e a descrição dos modelos atuais. Este procedimento se dá, primeiramente, mediante a análise da legislação e das transformações sociais que levaram ao atual sistema adotado pelos países citados no que se refere à negociação coletiva, bem como às vantagens e desvantagens desses sistemas.

Finalmente, analisaremos o ordenamento jurídico brasileiro que, embora se encontre em estágio inferior de desenvolvimento ao compararmos com os demais países escolhidos, possui evolução histórica e contrastes que nos fazem constatar a transformação em curso e o maior desafio em torno da negociação coletiva.

Assim, é neste sentido que se dará o principal foco do estudo. Analisando de forma detida cada ordenamento, buscar-se-á desvendar quais são os prós e os contras da negociação coletiva no âmbito da empresa em face do

cenário global, quais seriam os contornos de suas limitações e quais matérias poderiam ser objeto deste tipo de negociação coletiva.

No entanto, antes de se analisar de forma específica cada situação, necessário será estudar as questões basilares do Direito Coletivo do Trabalho, pois será este ramo autônomo do Direito que disciplinará todas as formas de controle judicial dos atos definidos pelos negociadores na Justiça do Trabalho.

Serão analisadas, ainda, a conveniência e adequação dos modelos europeus estudados em relação ao ordenamento jurídico brasileiro e a descentralização da negociação coletiva para o âmbito da empresa, verificando-se o procedimento que deve ser seguido, as questões controvertidas que envolvem a matéria, propondo-se, por fim, soluções interpretativas, legislativas e governamentais.

Esta é somente a base de partida, pois estudos como este demonstram a necessidade de se aprofundar questões que, de antemão, não foram verificadas.

Acredita-se, assim, que se possa desenvolver um estudo teórico, mas que possa também voltar-se aos casos práticos do cotidiano de advogados, magistrados, doutrinadores e operadores do Direito.

CONCLUSÃO

O sistema do Direito do Trabalho no Brasil passa por um momento de transformação no qual muito se discute sobre a qualidade da representação dos trabalhadores, a prevalência do negociado sobre o legislado e o reconhecimento da eficácia dos acordos pelo Poder Judiciário.

No plano do Direito Coletivo, há resistência às mudanças por parte de alguns setores e, por se tratar de fenômeno social complexo, os desafios econômicos, políticos, sociais e culturais são imensos.

Há um vasto campo a ser explorado sobre o tema negociação coletiva. Neste aspecto, surge o Projeto de Lei nº 6.786/16 como desdobramento da necessidade de adequação do modelo legislado à nossa realidade atual, como já vinha sendo proposto pelos projetos e anteprojetos que destacavam o acordo coletivo especial.

A negociação direta no âmbito da empresa e a possibilidade de criação de um instrumento normativo, com eficácia e capacidade para dirimir conflitos, representa tentativa válida para as relações de trabalho e para a sociedade como um todo.

A articulação entre o legislado e o negociado, nos moldes aqui propostos, leva-nos à legitimidade dos negociadores e à democratização das fontes de produção normativa, sem maiores preocupações quanto à prevalência ou não do legislado sobre o negociado, haja vista estarem preservadas as normas de ordem pública que tratam dos direitos indisponíveis dos trabalhadores.

Considera-se como normas de ordem pública o conjunto de valores que dizem respeito à própria sociedade, desenvolvendo-se, assim, uma política social coerente que se relaciona com os outros campos do conhecimento e segmentos da sociedade.

Em Nicklas Luhmann vimos que o Direito é um fato social que em tudo se insinua e do qual é impossível se abstrair; assim como a sociedade, o Direito evolui à medida que aumenta sua complexidade.

Para suportar esse fenômeno é necessária a utilização de mecanismos que visam diminuir a complexidade por intermédio do desenvolvimento de sistemas que nascem da necessidade de se organizar.

Foi da necessidade de organização coletiva dos trabalhadores que nasceu e se desenvolveu o Direito do Trabalho, sendo esta dimensão coletiva, no plano jurídico, um dos seus principais diferenciais em relação aos demais ramos do Direito.

Historicamente, a associação dos trabalhadores se desenvolveu como elemento constitutivo das estruturas normativas, antecedendo a sociedade empresarial, extraindo-se daí sua importância sociológica e jurídica na elaboração de regras para definição dos rumos e das condições dos contratos de trabalho.

O Direito do Trabalho concebido, inicialmente, como instrumento do Estado para proteção do trabalhador em face de sua fragilidade econômica e social, bem como a negociação coletiva, adotada como mecanismo voltado apenas para complementação e ampliação legal desta proteção, ganharam novos contornos diante dos novos processos produtivos.

Mudar a lei, portanto, não significa derrogar direitos indisponíveis. As normas do Direito do Trabalho, por estar ele baseado na justiça social, deve perseguir soluções de equilíbrio harmônico e sempre a serviço da coletividade, que tem preferência sobre o interesse individual e dos grupos.

A proteção deve se dar em face da relação do trabalho como um todo e não simplesmente ao trabalhador tutelado pela CLT. Há que ser pensada, também, em favor daqueles que prestam serviços que não se amoldam aos critérios da Consolidação, inclusive, estendendo-se para os empregadores, como no caso dos pequenos e microempresários ou, ainda, àqueles que atuam informalmente por não conseguirem atender às exigências legais.

A aplicação do princípio protetivo deve se dar de forma harmoniosa com os demais princípios constitucionais e, principalmente, com o ideal de liberdade que é o direito mais significativo da dignidade humana.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), ao criar uma legislação trabalhista internacional, fruto de reflexões éticas e econômicas decorrentes das condições de trabalho acompanhadas por seus países membros, houve por bem prestigiar a negociação coletiva, a liberdade sindical, a representação dos trabalhadores no local de trabalho e a efetividade dos acordos e convenções coletivas, por meio das Convenções 87, 98, 135, 154 e Recomendação nº 163.

Lamentavelmente, o Brasil não ratificou a Convenção 87 e a afastou pelo inciso II, do artigo 8º, da Constituição da República de 1988, ao impedir a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial obstando a liberdade sindical plena.

Não é sem razão que a OIT considera como tributo da liberdade sindical o reconhecimento da representação interna dos trabalhadores, de acordo com a perspectiva traçada por suas diretrizes, incentivando a negociação coletiva direta entre trabalhadores e empregadores, por considerá-la meio adequado para regulamentar as condições de trabalho.

A negociação coletiva cumpre, assim, sua função jurídica e social, como forma de criação de regras e composição de conflitos, ampliando o diálogo social ao permitir a parceria direta e permanente entre os contratantes.

O reconhecimento mútuo dos interesses econômicos e sociais, por parte de empregadores e empregados, serve de estímulo à aproximação das partes que se veem mais propícias a reforçarem os valores éticos e morais, norteadores da relação de confiança dos seus interlocutores.

É com base nesses valores que surgem os elementos necessários para o avanço das relações de trabalho, melhor qualidade da representação das partes e efetividade dos direitos e deveres pactuados.

Os sistemas jurídicos modernos reconhecem a importância da negociação coletiva em todos os âmbitos de representação e suas principais funções, quais sejam, a produção de normas para regular relações de trabalho e a administração de divergências na aplicação e na interpretação da norma produzida.

Prevalecem, nestes sistemas, a regra autônoma decorrente da solução negociada que, por sua especificidade e adequação ao ambiente de trabalho, atendem de forma mais célere e efetiva ao interesse das partes, passando o Estado a atuar de modo promocional, como um protetor do sistema.

Não se descarta a presença do Estado da regulamentação das relações de trabalho, pois, conforme exposto em nosso estudo, não existe sistema seguindo apenas o modelo legislado ou negociado, haja vista caber à lei determinar o espaço e os limites reservados à autonomia coletiva.

A experiência internacional vivenciada, nos últimos anos, em países como Portugal, Espanha, França, Itália e Argentina, evidenciam que os problemas trabalhistas foram seguidos de adequações legislativas para geração de empregos e inserção na economia global, adequações essas que não ocorrem no Brasil.

Embora não possamos copiar modelos de outros países, até mesmo porque tratam-se de experiências culturais distintas, o direito comparado nos serve de parâmetro e orientação sobre o nosso sistema de relações de trabalho e o futuro que nos espera diante de situações muitas vezes comuns, pelas quais já passaram outras nações que, no passado, tiveram modelo jurídico semelhante ao nosso.

Como vimos, a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência de reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva e ampliação do espaço para representação, conforme retratadas nas Convenções nº 98/49 e nº 154/81, da Organização Internacional do Trabalho.

Para as empresas com mais de 200 empregados temos a previsão do artigo 11, da Constituição Federal que dispõe sobre a escolha de um representante para promoção do entendimento direto entre empregados e empregadores, tratando-se de um direito fundamental dos trabalhadores e, portanto, de aplicação imediata, como impõe o parágrafo 1º, do artigo 5º, da Constituição.

Amparando tal afirmativa, vimos que o artigo 5º da Constituição Federal define como plena a liberdade de associação, enquanto o inciso XI, do artigo 7º, da Carta Magna, prevê a participação dos trabalhadores não só nos lucros e resultados, como também na gestão da empresa.

O artigo 617, parágrafo 1º, também serve de alicerce para a conclusão do nosso estudo, haja vista permitir, às partes, negociarem diretamente quando da ausência da representação sindical.

A representação interna encontra respaldo jurídico no direito constitucional de associação que assegura a todos os cidadãos o direito de participação dos empregados na gestão da empresa e, muito embora não haja

legislação que discipline a escolha e as prerrogativas do representante dos trabalhadores, os dispositivos da Convenção nº 135, aprovada pelo Decreto nº 131/91, bem como a Recomendação nº 143, da OIT dão o norte a ser seguido.

Ademais, o Decreto Lei nº 7.036/44 que instituiu a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), com regulação dos artigos 163 a 165 da CLT, prevê figura semelhante e pode servir de parâmetro para o modelo de escolha dos representantes e garantia de direitos para o exercício da função.

A negociação coletiva no âmbito da empresa é possível e deve ser estimulada, pois se trata de um direito fundamental do trabalhador, assegurado constitucionalmente em face do caráter assecuratório de direitos.

Por este modelo, o sistema de relações de trabalho ganharia um novo canal para superação de conflitos, no qual as funções política e social ganham maior relevo com a experiência de autogoverno e autocompreensão, essenciais para o desenvolvimento da cidadania, para a consolidação da democracia e da paz social.

Embora seja muito tímida a negociação coletiva no Brasil, extraímos do nosso ordenamento jurídico casos práticos que nos levam a concluir que a representação interna e o acordo coletivo especial são mecanismos possíveis de serem adotados.

Como exemplo, verificamos os acordos celebrados pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, por intermédio dos comitês de fábrica, ou ainda, os acordos tripartites firmados pela Câmara Setorial também no caso dos Metalúrgicos, no Compromisso Nacional do Agronegócio da Cana e no Compromisso Nacional da Indústria da Construção Civil que demonstraram novos caminhos para avançarmos nas relações de trabalho seguindo a tendência do direito moderno.

Para tanto, o modelo sugerido em nosso estudo não necessita aguardar a reforma sindical, com a discussão de temas como unicidade sindical, contribuição compulsória e outros. Isto porque, a vontade política do Estado e das partes já serviria de início para se colocar em prática as regras que já possuímos em consonância com um regramento mínimo, no qual se limitassem as matérias passíveis de negociação e a sua efetividade perante as demais normas e a lei.

É certo que os limites das matérias a serem negociadas, como já vimos, devem ser respeitados, especificamente aqueles de ordem pública, de bens jurídicos fundamentais do trabalhador, puramente indisponíveis, que envolvem a defesa da vida, da integridade física, da saúde, da segurança, da personalidade, da dignidade e dispositivos antidiscriminatórios. Sobre estes não caberia a negociação *in pejus*.

De outro modo, há campo para ampliação das matérias a serem negociadas, tendo em vista que a própria Constituição Federal permite a negociação coletiva *in pejus* para questões de maior relevância como redução de salários, duração do trabalho e turnos ininterruptos de revezamento, conforme artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, da CF.

Portanto, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas coletivas devem prevalecer sobre o padrão heterônomo, mesmo que sejam restritivas de direitos dos trabalhadores, excetuando-se a impossibilidade de transacionarem setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade absoluta.

Enquanto o patamar “mínimo civilizatório” passaria a ser preservado pela legislação heterônoma, todos os demais direitos que o excedem ficariam sujeitos à negociação coletiva, que, em razão disso, transformar-se-ia em valioso instrumento de adequação das normas trabalhistas para os diferentes setores da economia e diferenciadas conjunturas econômicas.

Frise-se que, no âmbito coletivo do trabalho, não se constata a mesma situação de desequilíbrio de poder presente nas relações individuais de trabalho. Consequentemente, a autonomia coletiva não encontra os mesmos limites que a autonomia individual, não se podendo invocar o princípio tutelar para negar validade aos acordos. Não cabe, portanto, ao Poder Judiciário sacrificar o instrumento normativo e desestabilizar, ainda mais, a autonomia coletiva.

O reconhecimento do acordo permite às partes convencionarem regras que irão reger suas condições de trabalho, despertando o ideal de cidadania, igualdade e liberdade, aperfeiçoando sua capacidade de mobilização, desenvolvendo os princípios da transparência, lealdade e boa-fé imprescindíveis para melhoria do diálogo social e harmonização da relação de trabalho que passará a ser fundada em bases éticas e morais, das quais resultaram a paz

social em consonância com um novo modelo a ser seguido, no qual conflitos ideológicos são deixados de lado.

Além da reforma da legislação ordinária, representada pela CLT, acrescentamos a relevância da reforma do artigo 7º, da Constituição Federal, a fim de que este se posicione, expressamente, apenas quanto aos direitos fundamentais dos trabalhadores e os princípios norteadores do Direito do Trabalho, facultando às partes maior espaço para negociação coletiva e resolução de conflitos, mantendo a presença do Estado nas relações de trabalho de forma subsidiária.

O Projeto de Lei 6.787/16 ainda não foi aprovado pelo Senado Federal e não temos como prever sua futura vigência em nosso sistema legal, no entanto, constatamos sua relação direta com os projetos mencionados em nosso estudo e com o tema da negociação coletiva no âmbito da empresa.

Em seu artigo 611, o Projeto de Lei nº 6.787/16 trata da questão relativa à prevalência do negociado sobre o legislado, indicando seus temas, limites e a representação dos trabalhadores no espaço da empresa, o que vem ao encontro da possibilidade de ampliação dos canais de diálogo social para criação de novo Instrumento Normativo.

Por fim, conforme defendido no decorrer do presente estudo, entendemos que a reforma das leis trabalhistas se faz necessária e a negociação coletiva no âmbito da empresa, bem como o acordo coletivo especial, são medidas contributivas que devem ser pensadas à luz do princípio da liberdade coletiva e da dignidade humana, o que poderá trazer impactos positivos para a modernização das relações de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Lucilde D'Ajuda Lyra. A Negociação Coletiva como Instrumento de Harmonização das Relações de Trabalho. **LTr**: revista legislação do trabalho, São Paulo, v. 68, n. 9, p.1073-7, set. 2004.

ALMEIDA, Renato Rua de. A Descentralização do Nível da Negociação Coletiva para o Âmbito da Empresa. **Ltr**: Legislação do trabalho. Suplemento trabalhista, São Paulo, v. 45, n. 76, p.367-9, 2009.

_____. Negociação Coletiva e Boa-Fé Objetiva. **LTr**: Revista Legislação do Trabalho, São Paulo, v. 74, n. 4, p. 393-6, abr. 2010.

_____. O Modelo Brasileiro é Corporativista, Pós-Corporativista ou Semicorporativista. **Revista O Tribunal do Trabalho da 15ª Região**, n. 42, p. 41-59, jan./jun. 2013.

AMADO, João Leal. **Contrato de trabalho**. 2. ed. Coimbra: Wolter Kluwer Portugal / Coimbra Editora, 2010.

BARROS, Cassio Mesquita. A reforma judiciária da emenda constitucional n. 45. **Revista LTr**, vol. 69, n. 03, março 2005.

BATTAGLIA, Felice. **Filosofia do trabalho**. Trad. Luis Washington Vita e Antonio D'Elia. São Paulo: Saraiva, 1958.

BAYLOS GRAU, Antonio. Democracia política y sistema sindical: reflexiones sobre la autonomía del sindicato. In GARCÍA LASO, Agustín; RAYMOND, Wilfredo Sanguinetti (Eds.). **Sindicatos y cambios económicos y sociales**. Salamanca: Ediciones Universidad de Salamanca, 2002.

BAYLOS, Antonio. **Las Relaciones Laborales en España 1978-2003**. Fundación Sindical de Estudios. Madrid: Ediciones GPS-Madrid, 2003.

BELTRAN, Ari Possinonio. **Dilemas do trabalho e do emprego na atualidade**. São Paulo: LTr, 2001.

BENITES FILHO, Flávio Antonello. **Direito Sindical Espanhol - A Transição do Franquismo à Democracia**. São Paulo: LTr, 1997.

BERCOVICI, Gilberto. **Constituição e estado de exceção permanente: atualidade de Weimar**. Rio de Janeiro: Azougue Editorial, 2004.

BERMUDES, Sérgio. **A reforma do judiciário pela emenda constitucional n. 45**. Rio de Janeiro: Forense, 2007

BIAVASCHI, Magda Barros. **O Direito do Trabalho no Brasil 1930-1942: A Construção de Sujeitos de Direitos Trabalhistas**. São Paulo: LTr: JUTRA – Associação Luso-Brasileira de Juristas do Trabalho, 2007.

BOBBIO, Norberto. **Contribucion a la teoria del derecho**. Madrid: Editorial Debate, 1990.

_____. **Teoria da norma jurídica**. São Paulo: Edupro, 2001

_____. **Teoria do ordenamento jurídico**. São Paulo: Polis, 1989.

BORGES, Guilherme Álvares. A obrigatoriedade da participação sindical no processo de negociação coletiva e a exegese do artigo 8º, VI, CF/88, face à recusa injustificada, por parte da agremiação de trabalhadores, a tomar assento no processo negocial: estudo sobre a possibilidade jurídica de a empresa pleitear o suprimento judicial do consentimento. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 17, p.129-49, 2002.

BRASIL. **Constituição**: República Federativa do Brasil, 1988. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRONSTEIN, Arturo S. La Negociación Colectiva: Un Análisis Comparativo. **Educacion Obrera**, Ginebra, v.1/2, n.114/115, p. 24-34, 1999.

BULGUERONI, Renata Orsi. **Negociação coletiva e fontes do Direito do Trabalho**: propostas para a prevalência do negociado sobre o legislado nas relações de emprego. Tese de Doutorado, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2014.

CAMARGOS, Regina Coeli Moreira. **Negociação Coletiva no Brasil**: Trajetória e Desafios à Regulação Democrática das Relações de Trabalho. 2008. 176 f. Tese (Doutorado em Ciência Política), Programa de Pós-Graduação em Ciência Política, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008.

CAMPILONGO, Celso Fernandes. Luhmann e o direito autopoiético. In: _____. **Direito e democracia**. 2. ed. São Paulo: Max Limonad, 2000.

_____. **O Direito na Sociedade Complexa**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. Portugal: Almedina, 1998.

CAPPA, Josmar. Balanço das Negociações Coletivas de Trabalho no Brasil nos Anos 90. **Cadernos Da FACECA**, Campinas, v. 11, n. 1, jan./jun. 2002.

CARDOSO, Adalberto Moreira. **A década neoliberal e a crise dos sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003.

CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. **As Normas e Os Fatos**: Desenho e Efetividade das Instituições de Regulação do Mercado de Trabalho no Brasil. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2007.

CARRION, Valentim. **Comentários à CLT: legislação complementar/Jurisprudência**. 39. ed. rev. e atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2014.

_____. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 37. ed. atual. por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2012.

CARVALHO NETO, Antonio. A Reforma da Estrutura Sindical Brasileira: pressupostos mais do que necessários. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Ensaio sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

CATHARINO, José Martins. **Tratado elementar de direito sindical**. São Paulo: Ltr, 1977.

CECATO, Maria Áurea Baroni. Preceitos Laborais na Constituição de 1988: Inconsistências da noção de Direitos Fundamentos. In: LEAL, Mônica Clarissa Hennig; CECATO, Maria Áurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (Org.). **Constitucionalismo Social: O papel dos sindicatos e da jurisdição na realização dos direitos sociais em tempos de globalização**. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2008.

CHIARELLI, Carlos Alberto. O Sindicato e Alguns de Seus Desafios Contemporâneos: No Mundo e no Brasil. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (Org.). **Ensaio sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

COGGIOLA, Osvaldo. Os inícios das organizações dos trabalhadores. **Aurora**, ano IV, n. 6, ago.2010.

CORDEIRO, Wolney de Macedo. Limitações Estruturais para o Exercício da Autonomia Privada Coletiva como Suporte da Negociação Sindical. **Revista Trabalhista: direito e processo**, Rio de Janeiro, v. 5, n. 18, p.151-74. abr./jun. 2006.

CÓRDOVA, Éfren. **A organização sindical brasileira e a Convenção 87 da OIT**. Ministério do Trabalho: Brasília / IBRART: São Paulo, 1985.

COTANDA, Fernando Coutinho. Os Sindicatos Brasileiros em Face das Inovações Tecnológicas e Organizacionais. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 51, n. 3, 2008.

_____. **Sindicalismo e Inovação Tecno-Organizacional: A Experiência da Central Única dos Trabalhadores**. 2001. 300 f. Tese (Doutorado em Sociologia), Programa de Pós-Graduação em Sociologia, Instituto de Filosofia e Ciências Humanas, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.
CUEVA, Mário de La. El Trabajador Público y Los Convênios Colectivos. **Derecho laboral**, Montevideo, n. 143, jul./set. 1986.

CUNHA, Alexandre Teixeira. Os Direitos Sociais na Constituição. Vinte anos depois. As promessas cumpridas ou não. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos Sociais na Constituição de 1988: Uma análise crítica vinte anos depois.** São Paulo: LTr, 2008.

DALLEGRAVE NETO, José Affonso. Prevalência do Negociado Sobre o Legislado e Outros Conflitos de Normas Trabalhistas. Reflexões À Luz Da Ordem Constitucional. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 8ª Região**, Belém, v. 37, n. 73, p. 125-36, jul./dez. 2004.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

_____. **Curso de direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 2013.

_____. Direito Coletivo de Trabalho e seus Princípios informadores. **Rev. TST**, Brasília, Vol. 67, nº 02, abr/jun, 2001.

ERMIDA URIARTE, Oscar. **Sindicatos en libertad sindical.** Montevideo: F.C.U., 1985.

FERNANDES, António Monteiro. **Direito do Trabalho.** 13. ed. Coimbra: Almedina, 2006.

_____. **Direito do trabalho.** 15. ed. Coimbra: Almedina, 2010.

FERRARI, Irany. Legislado x Negociado: uma alternativa na solução de conflitos. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região**, Campinas, n. 17, p-41-2, 2002.

FREDIANI, Yone (coord.). **Tendências do direito material e processual do trabalho.** São Paulo: LTr, 2000.

FREITAS JÚNIOR, Antônio Rodrigues. A Negociação Coletiva do Trabalho e O Projeto de Reforma Sindical de 2005. **Revista do Departamento de Direito do Trabalho e da Seguridade Social**, São Paulo, v.1, n.1, p. 9-14, jan./jun. 2006.

FUCS, José. A Reconstrução do Brasil / Reforma trabalhista. **Jornal O Estado de São Paulo**, 30.10.2016.

GALANTINO, Luísa. **Diritto Sindicale.** 14. ed. Torino: G. Giappicheli, 2006.

GARCIA MARTINEZ, Roberto. Três aspectos de la libertad sindical. **Revista del Trabajo**, Madrid, v. 3, n. 75, p. 18, jul./sept. 1984.

GARCÍA VIÑA, Jordi. Cómo la Negociación Colectiva Puede Ayudar a Reducir el Absentismo en las Empresas? Estudios de Deusto. **Bilbao**, v. 58, n. 1, p.311-27, ene./jun. 2010.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. Comentario de las novedades del real Decreto Ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral español. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 29, n. 344, p.100-4, ago. 2012.

GARMENDA ARIGÓN, Mario. Negociación Colectiva: Concepto, Funciones y Contenidos. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 29, n. 341, p. 70-89. maio, 2012.

GERNIGON, Bernard. El convenio núm. 98 de la OIT: un instrumento que sigue siendo de actualidad cincuenta años después de su adopción. **Educacion Obrera**, Ginebra, v. 1/2, n. 114/115, p. 19-23, 1999.

_____. Fórum Internacional sobre Direitos Humanos e Direitos Sociais. Organização e realização Tribunal Superior do Trabalho. São Paulo: LTr, 2004.

GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horacio. Principios de la OIT Sobre la Negociación Colectiva. **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v.119, n. 1, p. 37-59, 2000.

GIASANTI, Lorenzo. Rappresentanza e Contrattazione Collettiva Nei Luoghi di Lavoro: Gli Effetti del Conflitto Intersindacale. **Rivista Giuridica del Lavoro e della Previdenza Sociale**, Roma, v. 61, n. 1, p. 77-108, genn./mar. 2010.

GIUGNI, Gino. **Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 1991.

GUERRA FILHO, Willis Santiago. **Teoria Processual da Constituição**. 3. ed. São Paulo: RCS Editora, 2007.

GUNTHER, Luiz Eduardo; ZORNIG, Cristina Maria Navarro. Pode Haver Negociação Coletiva Sem Sindicato? O Problema da Recepção do § 1, do Art. 617, da CLT Em Face do Art. 8º, Inc. VI, da CF/88. **LTR: Legislação do Trabalho. Suplemento Trabalhista**, São Paulo, ano 40, n. 15, p. 57-61, 2004.

HABERMAS, Jürgen Habermas. **Direito e Democracia entre Facticidade e Validade**. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2011. V. 1.

HERMIDA, Denis Domingues. **As normas de proteção mínima da integridade física do trabalhador**. São Paulo: LTr Digital 2, 2007.

HORN, Carlos Henrique; COTANDA, Fernando Coutinho; PICHLER, Walter Arno. John T. Dunlop e os 50 anos do Industrial Relations Systems. **Conferência Brasileira de Relações de Emprego e Trabalho**. São Paulo, *Anais ...* São Paulo: IBRET, 2008.

HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. Apresentação. In: _____. (Org.). **Ensaio Sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Disponível em: <www.ilo.org>.
JAVILLIER, Jean-Claude. **Droit du Travail**. 7. ed. Paris: LGDJ, 1999.

JEAUMMAUD, Antoine. Legislación y realidade de la negociación, apuntes para el analisis de sus relaciones. In: AVILÉS OJEDA, Antonio; URIARTE, Óscar Ermida (ed). **La negociación colectiva em América Latina**. Valladolid: Editorial Trott, 1993.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das práticas antissindicais às práticas antirrepresentativas** – sistema de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005.

KELSEN, Hans. **Teoria pura do direito**. Tradução de João Baptista Machado. 5. ed. Coimbra: Armenio Amado, 1979.

KREIN, José Dari. As Negociações Coletivas e a Regulação do Trabalho. In: ARAÚJO, Silvia Maria de; FERRAZ, Marcos. **Trabalho e Sindicalismo: tempo de incertezas**. São Paulo: LTr, 2006.

LABOUR MARKET REFORMS TRACKER. Londres: Freshfields Bruckaus Deringer, 2015.

LASSANDARI, Andrea. Le Nuove Regole Sulla Contrattazione Collettiva: Problemi Giuridici e di Efficacia. **Rivista Giuridica del Lavoro e Della Previdenza Sociale**, Roma, v. 61, n. 1, p. 45-76, genn./mar. 2010.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A Negociação Coletiva no Direito do Trabalho Brasileiro. **Ltr: Revista Legislação Do Trabalho**, São Paulo, v. 69, n. 7, p. 793-807, jul. 2006.

_____. A negociação coletiva no Direito do Trabalho brasileiro. **Revista LTr**, 70, n. 07, p. 795, jul.2006.

LENZA, Aroldo. A Negociação Coletiva em Nível Supranacional: Um Marco para o Mercosul. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, Brasília, v. 11, n. 22, p. 78-88, set. 2001.

LOCKE, Richard; KOCHAN, Thomas; PIORE Michael. Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: enseñanzas de uma investigación internacional. **Revista Internacional del Trabajo**, v. 114, n. 2, p. 157-184, 1995.

LOGUERCIO, José Eymard. Solução de Conflitos Coletivos de Trabalho no Brasil: o poder normativo e a arbitragem privada. **São Paulo em Perspectiva**, v. 12, n. 1, p. 118-128, 1998.

LUCAS JR, Robert E. Lectures on Economic Growth. Cambridge: Harvard University Press, 2002.

LUHMANN, Niklas. A posição dos Tribunais no sistema jurídico. **Revista AJURIS**, Porto Alegre: Ajuris, nº 49, XVII, p. 140 -168 , jul. 1990.

_____. **A realidade dos meios de comunicação**. São Paulo: Paulus, 2005.

_____. **Sociologia do Direito I**. Tradução de Gustavo Bayer. Rio de Janeiro: Edições Tempo Brasileiro, 1983.

MANNRICH, Nelson. **A reforma trabalhista brasileira e a experiência de flexibilização, na França**. Tema exposto no II Colóquio Brasileiro de Direito do Trabalho, promovido pela ANDT, em Brasília, dia 21.02.02, no painel: Temas Polêmicos Trabalhistas.

_____. Cenário das relações trabalhistas no Brasil. **Minerva**, Revista de estudos Laborais, Universidade Lusíada Editora Lisboa 2012., ano VIII – I da 3ª série, n 1 e 2 (semestral), abr. 2012.

_____. Direito do Trabalho em tempos de crise: qual a medida da reforma? Grandes temas - Os rumos da Justiça do Trabalho e o Código de Processo Civil de 2015. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**, 2016.

_____. **Dispensa coletiva**: da liberdade contratual à responsabilidade social. São Paulo: LTr 2000.

_____. Flexibilização do Direito do Trabalho: ruptura e compromisso. **Revista de Estudos Jurídicos UNESP**, Franca, V.3, n. 6, p. 205-7, 2012.

_____. Modelo de relações trabalhistas: reflexão sobre propostas de reforma - O negociado e o legislado. **Revista de Direito do Trabalho**, ano 27, n. 101, jan.mar. de 2001.

_____. Palestra proferida na abertura do 18º Congresso Goiano de Direito do Trabalho e Processo do Trabalho, em 18.06.2012.

_____. Relações entre legislado e negociado: vale a pena retomar esse debate? **Revista Brasileira de Filosofia**, v. 237, p.153-170, 2011.

_____. Representatividade de Sindicatos Genéricos de Base Territorial Menor em Face de Sindicatos Específicos de Base Territorial Maior. Algumas Considerações Genéricas de Caráter Específico. **Revista Magister de Direito do Trabalho**, Porto Alegre, v. 8, n. 43, p. 9-46, jul./ago. 2011.

MANNUS, Pedro Paulo Teixeira. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001.

MARTINS, Fernando. **Sobre o sistema de negociação salarial em Portugal**. Banco de Portugal, julho de 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do trabalho**. 25. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação coletiva no local de trabalho**: a experiência dos metalúrgicos do ABC. Dissertação de Mestrado, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP), 2006.

MELGAR, Alfredo Montoya. **Derecho del Trabajo**. 23ª. ed., Madrid,: Tecnos., 2002.

MELO, Raimundo Simão. Reflexões Trabalhistas: Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. **Consultor Jurídico**, 22.01.2016.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. O Negociado Sobre o Legislado. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, Brasília, v. 68, n. 2, p.153-9. 2002.

MORAES FILHO, Evaristo de. A Organização Sindical Perante o Estado. **LTr Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, v. 52, n. 11, p.1307, nov. 1988.

MORAES FILHO, Evaristo. **O problema do sindicato único no Brasil**: seus fundamentos sociológicos. 2. ed. São Paulo: Alfa- Omega, 1978.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2003.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Curso de direito do trabalho**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

_____. **Direito contemporâneo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2011.

_____. **Curso de Direito do Trabalho**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

_____. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991.

_____. In FERRARI, Irandi; NASCIMENTO, Amauri Mascaro; MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **História do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

_____. O debate sobre a negociação coletiva. **Revista LTr**, Vol 64, nº 09, p. 1120, set.2000.

_____. O Debate Sobre Negociação Coletiva. **LTr: revista legislação do trabalho**, São Paulo, v. 64, n. 9, p.1105-22. set. 2000.

_____. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

NORONHA, Eduardo G. O Modelo Legislado de Relações de Trabalho no Brasil. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 2, p. 241-289, 2000.

OJEDA AVILÉS, Antonio. **Derecho Sindical**. Madri: Tecnos, 1992.

OLIVEIRA NETO, Alberto Emiliano de. Representação dos trabalhadores nas empresas. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3015, 3

out. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20114>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

OSCAR CUARTANGO, Gonzalo. La Negociacion Colectiva Transnacional en el Mercosur: Observaciones y Prospectivas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 27, n. 104, p. 181-96, out./dez, 2001.

PALOMEQUE LOPEZ, Manuel Carlos. El nuevo reparto funcional de territórios normativos entre la ley y el convenio colectivo. **Relaciones Laborales**, nº 17-18, p. 246, sep. 1994.

PASTORE, José. **70 anos de CLT**. Paper apresentado no Seminário realizado pela *Federação do Comércio do Estado de São Paulo*, 26/04/2013.

PASTORE, José. **Atritos entre a Lei e a realidade no campo trabalhista** – A natureza da regulação trabalhista no Brasil. São Paulo : Lex Editora S.A, 2005.

_____. Atritos entre a Lei e a Realidade no Campo Trabalhista – A Natureza da Regulação Trabalhista no Brasil. Trabalho apresentado para o livro em homenagem a Ives Gandra da Silva Martins. VELLOSO, Carlos Mário da Silva Velloso e colaboradores. **Princípios Constitucionais Fundamentais**. São Paulo: Lex Editora S.A., 2005.

_____. CLT: negociado e legislado. **O Estado de São Paulo**, 06.10.2015.

_____. **Inovações trabalhistas na Espanha**: Lições para o Brasil. Palestra no Seminário sobre “Mudanças trabalhistas na Espanha”, Brasília, 26/10/2006.

PEREIRA, Marcelo Caon. A Constitucionalidade do Art. 617 da CLT - Negociação Coletiva. **LTr: Legislação do Trabalho**. Suplemento Trabalhista, São Paulo, v. 48, n. 29, p. 133-9, 2012.

PERONE, Giancarlo. **A ação sindical nos Estados-membros da União Europeia**. Local: editora, ano, 1996.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PIOVESAN, Flávia. **Direitos Humanos e o Direito Constitucional Internacional**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2010.

POCHMANN, Marcio; BORGES, Altamiro. **Era FHC**: A regressão do trabalho. São Paulo: Anita Garibaldi, 2002.

POCHMANN, Marcio; MUNIZ BARRETO, Reginaldo; MENDONÇA, Sergio Eduardo Arbulu. **Ação Sindical no Brasil: transformações e perspectivas**. **São Paulo em Perspectiva**, v. 12, n. 1, 1998.

PRADO, Antonio. Mudanças na negociação sindical nos anos recentes. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v. 12, n. 1, p. 30-34, jan./mar. 1998.

PRADO, Ney. É possível reinventar a CLT? In: **Reinvenção do Direito do Trabalho**: Crise Econômica e Desajustes Sociais: Anais da Academia Brasileira de Direito do Trabalho. Coordenadores: Nelson Mannrich, Gustavo Vogel, Rodolfo Vasert56 Pamplona Filho, Valdir Florindo e Yone Frediani. Porto Alegre: Magister, 2015.

RAMALHO, José Ricardo. Trabalho e Sindicato: posições em debate na Sociologia hoje. **Dados – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 4, p. 761-782, 2000.

RAMALHO, Maria do Rosário Palma. **Direito do Trabalho**. Parte I – Dogmática geral. 2. edição. Coimbra: Almedina, 2000.

REALE, Miguel. **Filosofia do direito**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.

_____. **Fontes e modelos do direito**: para um novo paradigma hermenêutico. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 1994.

_____. **Lições preliminares do Direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2012.

REIS, José Alberto dos. **Processo de execução**. Coimbra: Coimbra Ed., 1957.

Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 16, n. 3015, 3 out. 2011. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/20114>>. Acesso em: 22 abr. 2017.

RIBEIRO DA SILVA, Walküre Lopes. Autonomia privada coletiva e direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, n. 97, jan.mar. 2000.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. Prevalência da negociação coletiva sobre a lei. **LTr, Revista Legislação do Trabalho**, São Paulo, V. 64, nº 10, p. 1236-1243, out. 2000.

RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, Miguel. La Protección Internacional de la Contratación Colectiva: Una Difícil Tarea. **Educación Obrera**, Ginebra, n. 143/144, p. 51-8, 2006.

ROMAGNOLI, Umberto. **El derecho, el trabajo y la historia**. Madri: CES, 1997.

ROMANO, Santi. **O ordenamento jurídico**. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2008.

ROMITA, Arion Sayão. Intervalo intrajornada em turnos de revezamento. **Revista Trabalho e Doutrina**, 22, p. 75, set. 1999.

_____. **Os Direitos Sociais na Constituição e Outros Estudos**. São Paulo: LTr, 1991.

_____. Sindicalização por categoria. **Sindicato**, Revista da Academia Nacional de Direito do Trabalho, ano IV, São Paulo, Editora LTr, p. 33-58, 1996.

ROSENBAUM, Jorge. Las Respuestas de la Negociación Colectiva: la Negociación Colectiva de las Crisis Económicas, Instrumentos, Alternativas. **Revista De La Facultad De Derecho**, Montevideo, n. 27, p. 89-97, 2008/2009.

ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI, Octavio. Negociación Coletiva Internacional. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v. 26, n. 100, p.157-98, out./dez. 2000.

RUDIGER, Dorothee Susane. A teoria da autonomia privada coletiva: do direito sindical ao direito dos grupos intermediários. **Revista dos Tribunais**, São Paulo, ano 85, v. 727, p. 21, maio 1996.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações coletivas de trabalho**. Trad. Edílson Alkimin Cunha; rev. téc. Irani Ferrary. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

_____. **Princípios gerais de direito sindical**. 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANTOS, José Aparecido dos. Trabalho Doméstico, Constituição e Cidadania: perspectivas para uma transformação social por meio do direito do trabalho. In: MONTESSO, Cláudio José; FREITAS, Marco Antônio de; STERN, Maria de Fátima Coêlho Borges (Coord.). **Direitos Sociais na Constituição de 1988: Uma análise crítica vinte anos depois**. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SARLET, Ingo Wolfgang Sarlet. **A Eficácia dos Direitos Fundamentais: uma teoria geral dos direitos fundamentais na perspectiva constitucional**. 11. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

SCANDOLARA, Cláudio. Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 28, n. 327, p. 54-7, mar. 2011.

SIERRA BENÍTEZ, Esperanza Macarena. Comentario de las Novedades del Real Decreto Ley 3/2012, de 10 de Febrero, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral Español. **Justiça do Trabalho**, Porto Alegre, v. 29, n. 344, p. 100-4, ago. 2012.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Curso de direito do trabalho aplicado**. 3. Ed. Rio de Janeiro, v. 7, Elsevier, 2014.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 19. ed. São Paulo: Malheiros Ed., 2001.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O reconhecimento das centrais sindicais e a criação **de sindicatos no Brasil: antes e depois da Constituição de 1988**. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo

da (Org.). **Ensaio sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, 2009.

_____. **Relações Coletivas de Trabalho: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva e o direito do trabalho. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, ano 26, n. 97, p. 35, jan./mar. 2000.

_____. **Representação e Participação dos trabalhadores na gestão da empresa**. São Paulo: LTr, 1988.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Direito do trabalho e negociação coletiva**. São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho – ABET, 1998.

_____. **Liberdade Sindical e representação dos trabalhadores nos locais de trabalho**. São Paulo: LTr, 1999.

SOUZA, Bóris Luiz Cardoso de. Negociação Coletiva - Necessidade de Contrapartida. **Revista Trabalhista: Direito e Processo**, Rio de Janeiro, v. 6, n. 22, p. 59-64, abr./jun. 2007.

SUNDFELD, Carlos Ari. **Fundamentos de direito público**. 4. ed. São Paulo: Malheiros Ed., 2004.

SUPIOT, Alain (Coord.). **Au-delà de l'emploi – Transformations du Travail et devenir du Droit du travail em Europe**. Paris: Flammarion, 1999.

_____. Desregulamentação das relações de trabalho e autorregulamentação da empresa. **Droit Social**, Paris, n. 3, p. 196-205, mar. 1989.

_____. Homo Juridicus. **Ensaio Sobre a Função Antropológica do Direito**. Tradução de Maria Ermantina de Almeida Prado Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

_____. **Transformações do trabalho e futuro do direito do trabalho na Europa**. Local Coimbra: Coimbra Editora, 2003.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **A Negociação Trabalhista e a Lei**. LTr: revista legislação do trabalho, São Paulo, v. 69, n. 2, p. 135-8, fev. 2005.

_____. **Convenções da OIT**. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Direito Internacional do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2000.

_____. **Direitos Sociais na Constituição de 1988: Uma Análise Crítica Vinte Anos Depois**. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **O projeto de lei que pretende flexibilizar a legislação trabalhista**. Disponível em <<http://www.internet-lex.com.br>>. Acesso em abril de 2017.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio. SEGADAS, Vianna; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1993.

TRABALHO E PREVIDÊNCIA. Câmara Notícias. OIT: Brasil deve seguir convenções: ex-ministro defende reforma trabalhista. Disponível em< [www2.camara.leg.br/camaranoticias/trabalho e previdência](http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/trabalho_e_previdencia)>. Acessado em 07.04.2017.

VALLEBONA, Antonio. **Instituzioni di diritto del lavoro**. Torino: Giappichelli, 2000.

VALTICOS, Nicolas. Normas internacionales del trabajo y derechos humanos. Como estamos en vísperas del año 2000? **Revista Internacional del Trabajo**, Ginebra, v. 11, n. 2, p. 157, 1998.

VARGAS, Getúlio. **A nova política do Brasil**. São Paulo: Livraria José Olympio, 1941.

XAVIER, Bernardo da Gama Lobo. **Convenções coletivas, usos e o sistema de fontes de direito do trabalho** (art. 1º e 4º do CT). In VII Congresso Nacional de Direito do Trabalho – memórias. Coimbra: Almedina, 2004.

ZYLBERSTAJN, Helio. Reforma Trabalhista. In **O Estado de São Paulo**, 18/01/2011:.. Espaço aberto, p. A2