

criação das leis. Dessa forma, ao interpretarmos que o ônus da prova da satisfação dos requisitos ao recebimento do vale-transporte é do empregado, estamos negando, no particular, as funções informadora e interpretativa dos princípios e indícios de direito, não somente ao texto da lei, mas, principalmente, ao princípio da proteção que rege todo o sistema de normas do Direito do Trabalho, e inviabilizando a efetivação do instituto do vale-transporte.

Dessa forma, entendemos ser do empregador a iniciativa da efetivação do vale-transporte, assim como o ônus de comprovar que o empregado não satisfaz os requisitos para o recebimento desse benefício. Tal interpretação está em consonância com os fins sociais a que a norma se dirige (LICC, artigo 5º).

NEGOCIAÇÃO COLETIVA: SINDICATO E JURISDIÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL

Teresinha Learth (*)

INTRODUÇÃO

O interesse pelo estudo do tema decorre de experiências desenvolvidas pela autora deste artigo como membro eleito de diretoria ou de comissões de trabalho, no âmbito das lutas sindicais. Por conseguinte, logrou adentrar algumas de suas questões, acompanhando muitas de suas angústias, e até mesmo suas mazelas, bem como mal digeriu algumas graves inconsistências patronais.

Ademais, Projeto de Lei em tramitação no Congresso Nacional acirrou o debate da questão, ao propor a desregulamentação da norma trabalhista, portanto, a transformação do modelo jurisdicional brasileiro de legislado para negociado.

Ao se posicionar favoravelmente à negociação coletiva, a autora deste artigo não defenderá a desregulamentação, mas a flexibilização da norma e das condições de trabalho, pois bastante retrógrados alguns de seus institutos. Fundamental ressaltar que se alinha ainda àqueles que visualizam a necessidade de debate nacional articulado que programe, implemente e firme a transformação.

1 – SOLUÇÕES DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO NO BRASIL

1.1 - Algumas Características do Direito do Trabalho no Brasil

Compete ao Direito do Trabalho, mediante a Jurisdição trabalhista brasileira, em seu modelo legislado, tratar sobre a composição das questões que emergem das relações capital/trabalho.

BOTIJA (in CARRION, p.19), entende por Direito do Trabalho “*o conjunto de princípios e normas que regulam as relações entre empregados e empregadores e de ambos com o Estado, para efeito de proteção e tutela do trabalho*”.

Há dois grandes campos neste ramo do Direito: as relações individuais e as coletivas.

No âmbito individual ou coletivo, são reguladas pela Consolidação das Leis do Trabalho no Brasil - CLT e legislação extravagante, tendo por base as determinações da carta magna.

(* Teresinha Learth é Professora da UFPB, Bacharel em Direito e pós-graduada em Direito e Serviço Social

As relações de emprego, ao nível individual, são as que envolvam: a não eventualidade; a subordinação do trabalhador ao empregador; a pessoalidade, o trabalho há que ser prestado apenas pelo empregado; e a onerosidade, ou seja, mediante salário, com direitos e obrigações. Por conseguinte, a relação jurídica que vai se estabelecer propicia condições mais vantajosas ao empregado, que se incorporam aos contratos celebrados. As suas normas são inafastáveis e fica excluída a relação de trabalho que não seja por conta alheia.

As relações coletivas de trabalho derivam do espírito gregário do homem e o trabalho produtivo em PINTO (1998, p.24) “*desde que transpõe a fronteira da necessidade individual de subsistência, passa a significar acúmulo da riqueza. Se realizado por conta alheia significa também poder, e a depender do grau de dependência do executor ao favorecido, subjugação*”. Em razão da divisão social e técnica do trabalho, grandes massas humanas puderam se concentrar em espaçosos locais de trabalho, como fábricas e usinas, propiciando o trabalho cooperativo e coletivo destas massas e o surgimento das relações coletivas do trabalho, tratados pelo direito sindical ou coletivo do trabalho.

No conceito de RUSSOMANO (1979,38), “*o direito sindical é a parte do Direito do Trabalho que estuda a organização sindical, a negociação coletiva e os conflitos coletivos*”. Compreende esse direito a proteção à sindicalização, seus órgãos, eleições sindicais e receitas dos sindicatos, os acordos e convenções coletivas, a greve, o lockout, e ainda, outras formas de solução dos conflitos coletivos. Os conflitos coletivos de trabalho derivam de antagonismos sociais para os quais são buscadas soluções

1.2 - Formas de Solução dos Conflitos Coletivos de Trabalho

A classificação quanto às formas para sua solução apresenta variações, de autor para autor: em MAGANO (1993, p.213), estas formas são *a tutela jurisdicional, a*

autocomposição e a autodefesa. NASCIMENTO (1992, p.80), as classifica como *autodefesa, heterocomposição e autocomposição*. MARTINS (2000, p.672), também as classifica como *autodefesa, autocomposição e heterocomposição*, sendo que detalha a heterocomposição sob as formas de *mediação, de arbitragem e de Jurisdição*.

Dá-se a autocomposição quando as próprias partes buscam resolver o conflito. A heterocomposição se dá ao ser composto o conflito perante terceiros, alheios aos atores ou personagens litigantes. Decorre de um órgão, paritário ou não, criado pelos próprios interlocutores, mas com autonomia funcional. É a ocorrência em que as próprias partes buscam resolver o conflito.

A conciliação corresponde a uma fase na busca de composição dos conflitos, tendo ou não êxito e pode estar presente em qualquer das formas de composição, que são de dois tipos: o um é a *autocomposição*, pela qual as próprias partes interessadas buscam a solução para a lide. Apresenta-se, no direito coletivo do trabalho, mediante a *negociação coletiva, pelo acordo e convenção coletiva*; o dois é a heterocomposição, em que terceiros especialistas intermediam a busca de solução, e se concretiza por meio da arbitragem, da mediação e da Jurisdição.

As raízes do procedimento arbitral foram encontradas em Portugal, nas suas Ordenações do Reino, em pleno século XVII, onde dos arbitradores era exigido conhecer das coisas, enquanto os juízes árbitros deveriam conhecer das razões e das coisas, o que lhes garantia conhecer do Direito.

No Brasil, a previsão legal do sistema de arbitragem dos conflitos coletivos de trabalho, está na Constituição Federal, artigo 114, § 1º, que faculta a eleição de árbitros, se frustrada a negociação coletiva. Pela arbitragem, que não é obrigatória, uma terceira pessoa ou órgão, escolhido pelas partes, impõe a solução aos litigantes, expedindo o laudo arbitral, decidindo assim a controvérsia.

A mediação enquanto forma alternativa de solução de conflitos tem apresentado ultimamente, alto índice de ascensão em todo o mundo, quanto à sua aceitação. É praticada há vários anos, sobretudo nos Estados Unidos e no Canadá. Está presente em diversos setores da sociedade, indo desde questões de vizinhança, escolas, igrejas, passando por órgãos públicos, coletivos, comunitários, privados, judiciais e administrativos, indo a questões internacionais.

Funda-se no princípio da voluntariedade, e o dado mais importante para a sua sedimentação e evolução, é a convicção de que as partes, por si mesmas, são mais capazes de resolver seus conflitos que qualquer outro alguém. Funda-se também no princípio da confidencialidade, não só com relação à parte que lhe deu início, mas à contrária e à terceiros.

Ao buscar o melhor caminho, a mediação não se baseia em provas do fato, em fundamentos legais ou em precedentes jurisprudenciais, como se dá no processo judicial. Busca simplesmente a melhor forma, em que as partes se sintam mais à vontade, no caminho da solução do conflito, centrando-se nelas o papel principal. Os fatos revelados durante a sessão de mediação não podem servir de base ou argumento em processo judicial ocasionalmente aberto *a posteriori*.

A sedimentação do modelo jurisdicionado estatal deu-se no primeiro Governo do Presidente da República Brasileira Getúlio Vargas, com a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, Decreto-Lei nº 5254 de 1934, fruto da sistematização de uma esparsa legislação trabalhista vigente.

Havia em todo o mundo, a esta época, enorme efervescência, em razão das idéias e práticas informadas pelo teórico Karl Marx, com sérias influências no Brasil. A estratégia de Vargas para desmontar a história das muitas lutas já havidas e em andamento nos sindicatos e conseguir implantar o modelo sindical corporativo, deu-se mediante o uso de um processo político que combinou concessão de direitos com vantagens econômicas e repressão política. Passou a criar direitos individuais de proteção dos trabalhadores, iniciando pela limitação da jornada de trabalho e pelo direito de férias, de conformidade com as reivindicações destes. Contudo condicionava apenas aos trabalhadores enquadrados nos sindicatos oficiais, estruturados no Decreto de nº 19.770.

Por muitas décadas, o Ministério do Trabalho foi o órgão estatal a definir e determinar, a final, a categoria de trabalhadores a ser representada no sindicato e a lhe liberar o registro de reconhecimento. No entanto fez-lhe concessões: resta legislado o equivalente à concessão de um monopólio pelo Estado com a aprovação a unicidade sindical, pela qual um único sindicato representa a categoria em um Município, assegurando-lhe sólida base financeira.

Em ROBORTELLA (2000, p.6), ainda que tenha imprimido maior flexibilidade, o "*modelo intervencionista brasileiro, se mantém há setenta anos montado em três eixos: legislação minuciosa e imperativa, organização sindical com recorte corporativista e solução de conflitos centralizada na justiça do trabalho*".

Pode-se dizer, como em DINIZ (1982, p.214), que "*pelo fenômeno populista da intermediação, o chefe político pode até mesmo bloquear a criação de órgãos de articulação e defesa de interesses localizados preservando assim, sob seu controle o sistema de dependências e lealdades verticais*".

Significou, em última análise, a regulação e a captura da cidadania dos trabalhadores. O desejável e esperado seria a construção da cidadania na luta pela busca e reconhecimento das condições de igualdade, na utilização do confronto e do diálogo, no jogo de perde e ganha que caracteriza a vivência dos povos.

2 – SINDICATO

2.1- Fundamentos Ideo-teóricos

As ideologias são as formas de pensar e interpretar a realidade, ou seja, as representações, idéias, conceitos, que são, em geral, produtos da consciência humana, pelas quais as pessoas formulam suas visões de mundo, e agem de conformidade com elas.

A evolução da produção e as formas de sua apropriação passam da propriedade tribal, à comunal, à feudal, à artesanal corporativa e daí às modernas capitalista e socialista. Na sociedade contemporânea, no que respeita ao mundo da produção e do trabalho, duas ideologias principais foram sendo gestadas ao longo dos últimos quatro séculos: a liberalista e a socialista.

Em 1789, a partir da Revolução Francesa, os direitos civis e políticos adquiriram espaço, com a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão. Conceito chave para o regime liberal é a defesa da liberdade e da propriedade privada, resultante da concepção burguesa, própria dos comerciantes não aristocratas vencedores daquela Revolução.

Com a revolução burguesa é proposto o afastamento dos governantes das relações negociais e as teses dos liberais vão se adequando a estas aspirações e necessidades. Propalam a regulação da economia pelo mercado, com as leis que lhe são inerentes, baseadas na oferta e procura. Desse modo, fatores econômicos como preço e salário dispensariam por completo a intervenção legal estatal, pois automaticamente regidos pelas leis de mercado. São afirmados os princípios da propriedade privada e da liberdade, para assegurar o já adquirido.

Diferentemente é a preocupação dos socialistas preocupados com a origem e a forma de apropriação e à excessiva concentração de bens e riquezas, ao volume da herança legado às gerações futuras, à desigualdade de oportunidades entre os que melhor estão situados na pirâmide de estratificação social. Baseiam-se nos princípios da igualdade e da justiça social, conceito chave do regime socialista que só viria a ser realmente evidenciado com a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948.

O advento da máquina a vapor na Inglaterra, ao tempo da Revolução Industrial, tornou possível o maior acesso a grande parte da população, de forma mais rápida à produção antes artesanal. Passou a requerer um grande número de trabalhadores na indústria e, em MARX (1978, p.43), “*culminou por engendrar duas novas classes sociais: a dos capitalistas e a dos operários*”. Para o autor (1978, p.27), “*a fração denominada lucro não pode aumentar sem que a fração denominada salário diminua. Na fração lucro está o interesse do capitalista, portanto, capital e trabalho são irreconciliáveis*”. Segundo ele, ainda que o salário médio seja regido por uma lei específica, pode vir a baixar ocasionalmente, seja pelo aumento do número de horas trabalhadas por dia, seja porque os operários gradualmente se acomodam em um nível de vida mais baixo, com o rebaixamento dos salários, chegando cada vez mais ao mínimo absoluto, condições sob as quais é absolutamente impossível viver e se reproduzir em condições ainda humanas.

Carecem os trabalhadores, assim, de formas eficazes de resistência contra essa pressão constante e repetida. Os capitalistas, com número mais restrito, por constituir-se em uma classe particular e por manterem relações sociais e comerciais constantes, prescindem dessa organização forte. Ao contrário, os operários dela não podem prescindir.

Apesar do *débâcle* do socialismo do leste europeu, representado pela queda do muro de Berlim, em 1989, e do processo de globalização da economia e da triunfante ideologia dos liberais, ainda predomina no mundo de hoje a rivalidade entre estas duas ideologias.

No século passado, quando a maioria das organizações sindicais do mundo estava ligada à Federação Sindical Mundial, após a segunda guerra mundial, estavam a ela filiados sindicatos comunistas e não comunistas. Em plena guerra fria, deu-se a recusa da Federação Americana do Trabalho de a ela filiar-se, alegando serem os sindicatos comunistas agentes do Estado e este objetivar o domínio do mundo, mediante o alcance da

justiça social, de uma política de igualdade, com a utilização da via totalitária de poder político, enquanto a Federação tenazmente defendia a liberdade de mercado, a democracia e a propriedade privada das aquisições e acumulações feitas por qualquer meio, pelos capitalistas. A dissidência entre os filiados, decorrente desse ato, resultou em sua fragmentação, resultando na criação da Confederação Nacional dos Sindicatos Livres, organizada a partir dos EUA.

Foi a partir das teses marxistas e embasados nas perspectivas ideo-teóricas que se seguem, que surgiram e adquiriram força os sindicatos industriais, como expressão da necessidade de organização dos trabalhadores, visando a defesa de seus interesses enquanto assalariados, e da classe trabalhadora com um todo.

Mediante este estudo percebe-se que a teoria socialista, mediante os escritos marxistas, tem vislumbrado como irreconciliáveis capital e trabalho e impõe restrições às formas de composição negociais entre um e outro. A perspectiva liberalista, ao mesmo tempo em que busca subestimar a força do capital frente ao trabalho, postula saídas compositivas e negociais para os conflitos entre ambas. Fica mais fácil apreender-se quão estreitamente ligada a estas ideologias se coloca a questão ora eleita para análise.

2.2 - Surgimento e Evolução Histórica

Na história da humanidade, antes do trabalho assalariado, as três formas de trabalho eram a servidão, a escravidão e as corporações de ofício.

Há referências quanto ao surgimento dos sindicatos advindos das corporações de ofício. Discorda GOMES (1994, p.520), quando diz que “*o surgimento dos sindicatos não decorre das Corporações de Ofício. Estas se constituíam em entidades patronais, enquanto os sindicatos nasceram dos que possuíam apenas a força do trabalho para vender*”. Influenciaram a criação dos sindicatos, na França, uma instituição denominada *Companonnage*, que era o centro nervoso das agitações, onde os companheiros – os trabalhadores de hoje, denunciavam gravames impostos pelos mestres, nas corporações de ofício.

Em SILVA (1984, p.17), “*as formas de organização do sistema produtivo criam divisão e competição entre os trabalhadores, o que só pode se superado a partir dos assalariados organizados em sindicatos*”. Estes deveriam se constituir e gerir automaticamente, para alcançar objetivo de representação política dos trabalhadores, como instância unificadora de classe e defesa de seus interesses, independentemente de seu credo religioso, opção política ou filosófica.

O sindicalismo mais conhecido como instituição, entretanto, surgiu com a primeira revolução industrial, a partir das profundas inovações técnicas que originou a indústria, ao final do século XVIII, no continente Europeu. Tem seu berço na Inglaterra pela formação das “*trade unions*”.

Em ROBORTELLA (2000, p.6), ainda que tenha imprimido maior flexibilidade, o “*modelo intervencionista brasileiro, se mantém há setenta anos montado em três eixos: legislação minuciosa e imperativa, organização sindical com recorte corporativista e solução de conflitos centralizada na justiça do trabalho*”.

A Lei Chapelier, na França, em 1791, proibia a existência de sindicatos, para impedir que trabalhadores deliberassem a respeito de seus interesses profissionais comuns, que descambou para a criação do delito de coalizão, cominado de pena, incluso no Código Penal Francês e no crime de sedição ou conspiração, na Lei Inglesa, em 1817. Esta última foi extinta em 1824 e o direito de associação de trabalhadores na Inglaterra, conquistado em 1871, treze anos anterior ao francês, em 1884.

Dessa forma, vê-se que a filosofia dominante do individualismo e do liberalismo econômicos, provenientes da classe patronal, apresentavam-se hostis às associações de trabalhadores, fazendo surgir leis que impediam sua formação.

Em SILVA (1984, p.17), *“as formas de organização do sistema produtivo criam divisão e competição entre os trabalhadores, o que só pode se superado a partir dos assalariados em sindicatos”*. A organização sindical no Brasil teve seus primórdios nas Ligas Operárias, surgidas por influência dos trabalhadores estrangeiros que vieram para o Brasil, ao final do século XIX e início do séc. XX. Estas foram transformadas em sindicatos em 1903, nas áreas rurais da agricultura e da pecuária, reconhecida pelo Decreto nº 979 daquele ano. Grande impulso é dado ao movimento, com a organização, em 1907, do 1º Congresso Operário Brasileiro, então fundada a Confederação Sindical Brasileira.

2.3 - Princípios, Conceito Funções

Em PINTO (1988, p.40/97), *“a base do direito sindical é o sindicalismo,... que tem como seu princípio básico a liberdade sindical, com princípios complementares de configuração individual e coletiva”*. Os primeiros incluem as liberdades de trabalhar e de filiar-se e os segundos incluem as liberdades de associar-se, de organizar-se, de administrar-se e de atuar.

MARTINS (1999, p.609) conceitua sindicato como *“a associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria”*.

Aos sindicatos, representativos das categorias econômicas ou profissionais, rurais ou urbanas, individuais ou coletivas, compete a representação destas, nos aspectos judicial, econômico, administrativo e político. As funções do sindicato, em MARTINS (1999, p.633) são: *negocial, de representação, econômica, assistencial e política*.

A função negocial, central na ação sindical, tem como fundamento o instituto democrático de direito, que é a igualdade substantiva. Trata-se de compensar forças desiguais, ao colocar organismos coletivos, quando da discussão das condições laborais, em lugar do trabalhador individualizado, em vista de que o capital tem maior poder e força que o trabalho. É a função que mais importa nesta análise, haja vista seu objeto, e é, em princípio, privativa do sindicato.

A função de representação, garantida no artigo VIII da CF e no artigo 513, a, da CLT dá ao sindicato a prerrogativa de representar os interesses da categoria ou individuais dos associados, relativos à atividade ou profissão exercida. Prevista está no artigo 195, § 2º, no § único do artigo 872 da CLT, no En. 271 do TST e no artigo 3º da Lei 8073/90, outro tipo de representação, a de substituição processual.

O sindicato no desempenho da função econômica pode se tornar acionista de empresa ou de Banco, ou até mesmo financiar campanhas eleitorais de candidatos que as assembleias decidam apoiar.

Pela função assistencial, poderá ser prestada assistência judiciária a quem não disponha de condições para pagar – ainda que a não sócios. É o que dizem os artigos 14 e 18, da Lei 5584/70. A CLT também preceitua que, havendo condições, deverá o sindicato manter em seus quadros assistente social, ou mesmo, convênios com entidades assistenciais. O artigo 592 da CLT diz que, da contribuição sindical, aplicações serão feitas em assistência médica, dentária, hospitalar, farmacêutica e em formação profissional.

A função política é abrangente de toda a atividade sindical e se constitui em sua função precípua e, no desempenho das demais, está presente. A política partidária, entretanto, não se constitui em função sindical, mas dos partidos políticos. Não está incluída no elenco “*numerus clausus*” do artigo 511 da CLT, e fica proibida no seu artigo 521.

2.4 - Sistemas de Liberdade e a Convenção nº 87 da OIT

A característica do sindicalismo internacional é a ação político-ideológica no âmbito externo e interno, e a infiltração nos locais de trabalho, sendo que a persuasão, o estudo e a pesquisa, nos países desenvolvidos, tem sido o método escolhido para filiação, excluídas a violência e a represália. Quando se faz referência ao direito dos trabalhadores de se constituírem e se organizarem livremente em sindicatos, está se tratando de liberdade sindical e organização sindical. Este direito é mundialmente garantido pela Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, onde consta: *têm os trabalhadores e os empregadores o direito de se constituir e de se filiar em organizações que representem sua categoria e/ou sua profissão, sem prévia autorização do Estado.*

No Brasil, a licitude da organização e da liberdade sindical, tanto de empregadores quanto de empregados, é reconhecida, sobretudo a partir da Constituição de 1988, que, em seu Artigo 8º, definiu que é livre a associação sindical, observados os aspectos:

- a) - para fundar os sindicatos há liberdade, exigindo-se apenas o registro no Órgão competente do Ministério de Trabalho;
- b) - vedada a criação de mais de um sindicato, representando as mesma categoria e/ou profissão, em base territorial inferior à área de um município;
- c) - cabe ao sindicato a defesa dos interesses, econômicos, judiciais ou administrativos, individuais ou coletivos, da categoria econômica e/ou profissional;
- d) - assembleia geral fixará a contribuição, que, em sendo de categoria, será descontada em folha, para custeio do sistema, independente de contribuição legal.

Os aspectos que conflitam com a Convenção 87 da OIT são os constantes das letras “b) e d)”. Por ela, os sócios do sindicato deverão ter a liberdade de escolher, dentre sindicatos livremente constituídos, aquele ao qual desejam se filiar. Em vista do dispositivo apontado na letra “b)” acima, resta impossível ser feito. Este aspecto é referente

à polêmica questão da unicidade sindical, tão antagônica à proposta da pluralidade sindical Referente à letra “d”, os preceitos internacionais da Convenção indicam que a contribuição sindical será fruto da vontade do seu filiado e nunca obrigatória como estabelece a CF/88. Perante este preceito e o anterior, resta inviabilizada a possibilidade de ratificação daquela Convenção.

Já a liberdade sindical referente á letra “a”, é contemplada pela CF/88. A única satisfação a dar ao Estado é para fins de cadastramento.

Marca registrada da legislação trabalhista brasileira, a história das liberdades sindicais no Direito Coletivo Brasileiro, tem forte presença do nazifascismo. São estas liberdades: a de aderir a um sindicato; a de não se filiar a um sindicato; a de se desfiliar de um sindicato (estas três primeiras, em relação ao indivíduo); a de fundar um sindicato; a de determinar o quadro sindical, na ordem profissional e territorial; a de estabelecer relações entre sindicatos para formar associações mais amplas e a de fixar as regras internas (estas em relação aos grupos).

Não é desconhecido, como antes já foi dito, que, desde o início, houve problemas, com relação à apreciação oficial no Brasil, da Convenção 87, da OIT, da qual mais de 100 países são signatários. Em levantamento realizado no Congresso Nacional foi constatado que a mensagem sobre a Convenção 87, encaminhada pelo presidente Eurico G. Dutra, em 31/05/1949 ao Congresso Nacional, misteriosamente perdeu-se na Câmara dos Deputados, e apenas 17 anos depois, em 1969, a Comissão de Relações Exteriores a reencontrou.

Logo a seguir foi dado parecer pela inconstitucionalidade daquela Convenção, em face do artigo 157, da Constituição Federal de 1967, naquela casa. Eis que o referido artigo contemplava a contribuição sindical anual compulsória de toda a categoria ao sindicato e a obrigatoriedade do voto em eleições sindicais.

2.5 - Registro e Órgãos

Face à determinação das Convenções 98 e 154 da OIT, ambas ratificadas pelo Brasil, consta no artigo 8º da CF/88 que é defeso exigência de prévia autorização do Estado para a constituição de sindicato. Perante tal desígnio supralegal, foi revogado o artigo 520 da CLT que determinava o reconhecimento dos sindicatos pelo Ministério do Trabalho. Em 60 dias de protocolado no Ministério do Trabalho, este órgão deverá manifestar-se. Havendo maior exigência ou negativa, em 30 dias o sindicato apresentará impugnação. Dita impugnação obrigará o órgão governamental a acionar, em 10 dias, a Confederação correspondente, para que, em 25 dias, esta verifique sobre a unicidade e autenticidade da representação.

Os Órgãos do sindicato são: assembléia geral, diretoria e conselho fiscal. A assembléia geral é o órgão máximo de deliberação de um sindicato. A diretoria, via de regra, implementa decisões tomadas por aquele órgão, pois é seu órgão executivo. O número de diretores do sindicato, na obediência ao princípio da razoabilidade, terá no mínimo 3 e no máximo 7 membros, que conquistaram a garantia do emprego ou a estabilidade provisória, desde a sua candidatura, até um ano após o término de seu mandato, na gestão do cargo. As eleições para os cargos da diretoria e do conselho fiscal

proceder-se-ão em escrutínio secreto, por, no mínimo, seis horas contínuas e em locais variados, no trabalho, na empresa e no sindicato, que facilitem a votação pelos trabalhadores.

Quando da renovação desses dois órgãos, as eleições deverão ser realizadas entre 60 e 30 dias antes do término do mandato vigente. Questões judiciais relativas a eleições ou conflitos entre associados não são da competência da Justiça do Trabalho, mas dos Tribunais Estaduais de Justiça, segundo jurisprudência sumulada pelo STJ.

As entidades sindicais de grau superior são as Federações e as Confederações. As primeiras são organizadas, via de regra, nos Estados membros e as últimas, com âmbito nacional. Para a criação de uma Federação, torna-se necessária a existência de pelo menos cinco sindicatos, e que sua existência represente a maioria absoluta daquela categoria. Para a constituição de uma Confederação, há que ter três Federações. Presentes em todas as nações, no mundo atual, existem também no Brasil as Centrais Sindicais. Órgãos de cúpula no sistema sindical, situam-se acima das Federações e das Confederações. Contudo não encontram reconhecimento legal, na seara do Direito do Trabalho, na legislação pátria, exceto pela representação dos trabalhadores nos Órgãos colegiados do INSS e FGTS.

3 – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.1 - Previsão Normativa Internacional e Nacional

O princípio básico que informa as relações internacionais é o “*pacta sunt servanda*”, consagrado em 1961, pela Convenção de Viena. A consolidação do sistema democrático na Europa se caracterizou, no campo das relações de trabalho, pela implantação do modelo tripartite, baseado nos princípios pluralistas e democráticos que orientaram a criação da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Embora pareça em contrário, o conceito de tripartismo decorre de concepção não conflitiva do Estado autoritário, em sua fase tardia, ao desenvolver mecanismos institucionais que objetivavam a supressão do conflito, com participação dos diferentes grupos sociais na consecução do bem comum.

A ascensão do movimento operário, sob forte influência do ideário da revolução socialista russa, era visto pelos capitalistas como ameaça ao desenvolvimento estável das relações capitalistas de produção, pois não admitiam a composição entre capital e trabalho, deixando latente o conflito. O modelo da OIT apresenta características únicas que o distinguem dos sistemas que regulam outras organizações internacionais. Propõe a gestão compartilhada das relações entre capital e trabalho, com maior participação dos agentes sociais envolvidos na produção e prevê a liberdade e autonomia das organizações sindicais e empresariais ao protagonizar a negociação coletiva. Com o tripartismo democrático é reconhecido o conflito como imanente àquelas relações, dando início a uma nova etapa no seu desenvolvimento, possibilitando o surgimento de pactos.

A Convenção de Nº 98, ratificada pelo Brasil, trata sobre a organização sindical e a negociação coletiva. A de nº 154, igualmente ratificada pelo Brasil, fomenta a negociação coletiva. O teor destas duas Convenções se coaduna perfeitamente com a legislação constitucional brasileira, estando a ela integrado. Pouco utilizada e referida antes

da Constituição Federal Brasileira de 1988, é esta que visivelmente amplia, subjetiva e objetivamente a negociação coletiva. Trata-a pela primeira vez como espécie de solução pacífica das controvérsias, introduzindo-a, por conseguinte, como um instrumento do sistema governamental de relações trabalhistas. Nos seus incisos XIV e XXVI do seu Artigo 7º, trata dos direitos sociais dos trabalhadores urbanos e rurais, *in verbis*: “Art 7º, XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

A partir de então, desde que sejam observados os limites fisiológicos da criatura humana (termo legal diário máximo de 10 horas), mediante negociação coletiva, é permitida a compensação semanal de horas trabalhadas. Mesmo a prática, nas especialíssimas hipóteses dos regimes de 12 por 36 horas é tolerada pela jurisprudência. O Banco de Horas, semanal, depois quadrimestral, está estendido a quaisquer períodos, desde que não ultrapasse um ano. Há situações *in peius*, hoje legalizadas, decorrentes de negociação coletiva, tal como fica permitido na CLT, art. 61 e parágrafos, em casos de força maior e de serviços inadiáveis. No primeiro caso haverá apenas a compensação de horário, e no segundo caso, a remuneração mínima é de 50% para a hora extraordinária.

No seu artigo 114, dá-se a designação de competência *in ratione materiae* da Justiça do Trabalho, para a conciliação e julgamento dos dissídios individuais e coletivos entre trabalhadores e empregadores. Estende esta competência aos entes de direito público externo e à administração pública direta e indireta dos Municípios, Estados, Distrito Federal e União. Nos seus §§ 1º e 2º, determina sobre a opção das partes pela arbitragem, se frustrada a negociação coletiva. Se frustradas ambas, fica facultado o ajuizamento de dissídio coletivo.

De forma mais direta, a CLT, em seu Título VI, destina especificamente à negociação coletiva, os artigos 611 a 625. Inicia por distinguir as suas duas formas e obriga a participação dos sindicatos das categorias econômica e profissional. Na falta ou recusa destes, da Federação e, sucessivamente, da Confederação correspondente. Referência alguma é feita à Central Sindical.

Mister ressaltar que a representação sindical agirá segundo deliberação de assembléia geral da categoria, convocada especialmente para esse fim, com quorum e procedimentos legalmente estipulados, inclusive quanto aos procedimentos de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação (artigos 612 à 615).

Ressalte-se por temerário, frente ao desrespeito ao princípio da igualdade substantiva, o dispositivo contido no artigo 617, § 1º, *in fine* prevê, em caso de acordo coletivo, se forem expirados os prazos sem que os representantes (sucessivamente) da categoria profissional se desincumbam de seus papéis, “*poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final*”.

3.2 - Conceito, Tipos e Vantagens

Em vista da previsão legal, a partir da última década, ganhou a negociação coletiva lugar privilegiado no rol dos instrumentos de composição de conflitos coletivos e

de regulamentação das condições de trabalho, no Brasil. Em ROBORTELLA (2000, p.73), BAYLOS diz ser a negociação coletiva “*um verdadeiro instrumento de gestão da empresa, que cabe ao sindicato partilhar, como natural complemento de sua função de contra-poder, destinado a diminuir a desigualdade entre empregador e trabalhador*”.

FERNANDES (1989, p.425), defende que ela deva ser “*um constante e renovado processo de repartição de custos e proveitos entre os fatores produtivos, e, a partir dos interesses em confronto entre empregado e trabalhador, produzir situações funcionais de estrita racionalidade econômica*”.

A função negocial na ação sindical – a que mais importa nesta análise, em princípio privativa do sindicato, o autoriza a agir em nome e em prol de toda a categoria, com o intuito de criar novas condições de trabalho para aqueles que representa. Tais pactos obrigam os empregados da categoria profissional e os empregadores da categoria econômica, sejam eles sindicalizados ou não.

Antes dependente em muitos aspectos de atos do Ministério do Trabalho, o Decreto-lei n. 229/67 estende os efeitos da negociação coletiva a toda a categoria. Alcançam, entretanto, apenas aqueles empregados situados na base territorial do(s) sindicato(s) de empregados que estão envolvidos no ajuste. Empresa que possui filiais ou agências com empregados, fora da base territorial do sindicato dos empregados, essas não são afetadas pelo acordo coletivo. Da mesma forma, se um sindicato de empregados de base territorial intermunicipal celebra convenção coletiva com sindicato patronal de base territorial menor, será à área deste último aplicada a convenção. Em MENESES (2001, p.24), “*a exclusão dos associados não-filiados estimula a alienação e o enfraquecimento dos sindicatos, já bastante combatidos por conta da terceirização, desemprego em massa e pelo trabalho marginal, subterrâneo, paralelo*”.

Os tipos de negociação coletiva, o acordo e a convenção coletiva de trabalho. O acordo coletivo é o pacto de caráter normativo, celebrado por sindicato da categoria profissional, com uma ou mais empresas da categoria econômica correspondente, estipulando as bases de trabalho que serão doravante aplicadas. A convenção coletiva de trabalho é um pacto, de natureza normativa, celebrado entre o sindicato representante da categoria econômica e o da profissional, mediante o qual são estipuladas as novas bases a serem aplicadas nas relações individuais de trabalho.

Sua realização implica na autorização da categoria via assembléia geral, reunida com esse fim específico, isto é, para discussão das cláusulas obrigacionais ou contratuais (de eficácia entre as partes acordantes, vinculando-as) e as cláusulas normativas (de eficácia geral) do acordo e ou da convenção coletiva. Estão elas dispostas no artigo 613 da CLT. Sua eficácia, limitada aos associados que integram a categoria profissional, recorre ao poder de representação que a lei ou a Constituição confere aos sindicatos, para alcançar os não associados.

3.3 - Forma e Instrumento Para Celebração

A forma, o instrumento e o procedimento para a celebração do acordo e da convenção coletiva são similares. O artigo 613 da CLT indica os requisitos obrigatórios à

convenção coletiva de trabalho, que são a designação: dos sindicatos convenientes; do prazo de vigência não superior a dois anos (é feita, em geral, por um ano e prorrogada por mais um); da categoria de trabalhadores abrangidos pelos respectivos dispositivos; das condições ajustadas para reger, no período, as relações individuais de trabalho; das normas para a conciliação dos litígios; o processo de prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos; dos direitos e deveres dos empregados e das empresas e as penalidades para as partes convenientes, em caso de violação dos dispositivos acordados. Cláusulas outras poderão ser acrescentadas.

Uma vez efetivados, os acordos e as convenções coletivas tornam-se inderrogáveis. Têm aplicação aos contratos atuais e aos futuros que se celebrarem em sua vigência, e adquirem caráter normativo quando inseridas no conteúdo de uma relação jurídica individual de trabalho.

Para iniciar o procedimento, mister se faz primeiramente, que os empregados de uma ou mais empresas dêem ciência de sua decisão, por escrito, ao sindicato representativo de sua categoria profissional, que terá o prazo máximo de 8 (oito) dias para assumir a direção da negociação. Igual procedimento se fará com a empresa, em caso de acordo, bem como com o sindicato da categoria econômica, cujo procedimento do empregador, por sua vez, será similar ao dos empregados quanto à informação ao seu sindicato, em caso de convenção coletiva.

Ao final desse prazo, tendo o sindicato se furtado ao exercício desta função, esta será repassada à Federação e, sucessivamente, à Confederação em igual prazo e com igual procedimento. Em caso de inexistência ou se eximindo estas, ao se esgotar o prazo, poderão agora os interessados diretamente prosseguir até o final, com a negociação. Já em caso de recusa à negociação coletiva, a DRT/MTE será comunicada e fará a convocação compulsória do ausente. Persistindo o fato, fica facultado o ajuizamento de dissídio coletivo. Este será instalado nos sessenta dias anteriores ao término da sentença normativa, acordo ou convenção coletiva em vigor. Contudo o dissídio não poderá ser instaurado antes que todas as medidas de negociação se esgotem.

Quorum mínimo de 2/3 em primeira convocação, e de 1/3 em segunda convocação são exigidos para a aprovação da negociação, condição para a sua validade. A partir de 5000 (cinco mil) associados, a segunda convocação deverá atingir o quorum de 1/8 dos associados. A duração máxima da negociação é de dois anos (em verdade há uma prática de serem firmadas por um ano e depois prorrogadas). Ainda que livre de homologação por órgão governamental é defeso conter emendas ou rasuras em sua forma, que é necessariamente escrita. Segue-se à publicidade dada pelo órgão oficial, sua divulgação, com a afixação das cópias autenticadas nas entidades sindicais e em local apropriado nos estabelecimentos e empresas. A partir do depósito, a vigência do acordo/convenção se dará em três dias.

Tema polêmico é o prazo de vigência. Todavia o entendimento predominante é o de que transcorrido o prazo de vigência perdem elas inteiramente sua eficácia. Em ANDRADE (2001, p.7), *“os contratos modificados ou celebrados no período de vigência da sentença normativa ou da convenção coletiva vigoram no prazo assinado, não se elastecendo eternamente e nem integrando de forma definitiva os contratos”*.

Elementos como prorrogação, revisão, denúncia ou revogação, poderão estar presentes no instituto da negociação coletiva. Em caso de ter que suportar excessiva onerosidade de suas cláusulas dá-se a revisão, admitindo-se então a denúncia por justa causa será admitida. A denúncia é ato unilateral e a revogação bilateral. Será feita por meio do distrato e a preocupação deve ser a de ater-se à real vontade declarada pelas partes. Igualmente depende de aprovação em assembléia geral para que haja a ocorrência de qualquer delas. Bem assim, o depósito de cópias na DRT, após as modificações havidas na convenção, dão-lhe publicidade e a afixação em locais acessíveis, na empresa e no sindicato dão-lhe divulgação. Em três dias do depósito já referido, entrarão em vigor.

A ação de cumprimento, a ser ajuizada pelo sindicato (ou pelo que se sentir lesado), na Vara do Trabalho, com a juntada de uma cópia dos termos do Acordo ou Convenção, será a medida apropriada em casos de não cumprimento do que foi acordado por qualquer das partes prejudicadas (ocorre mais comumente o descumprimento por parte das empresas). A ocorrência mais comum é o descumprimento das negociações por parte de empresas. Por se tratar de fonte imperativa do Direito do Trabalho, vê-se em ANDRADE (2001, p.6) que *“a violação de norma contida em acordo coletivo pelo contrato individual de trabalho é nula, estando os infratores sujeitos a multa pré-fixada no convênio, que não poderá exceder da que for estipulada para a empresa.”*

MENESES (2001, p.20) ensina que *“os vícios que atingem a convenção coletiva estão tanto no âmbito da nulidade absoluta, como no da relativa. Porém, cumpre lembrar que essa distinção não é de grande valia no Direito do Trabalho, pois as circunstâncias de anulabilidade terminam, por expressa disposição legal, ganhando a sanção ou o efeito da nulidade absoluta”*. Nesse mister o autor refere-se ao artigo 9º da CLT brasileira. Ressalte-se que, como uma espécie de ato jurídico, o negócio jurídico que é a negociação coletiva deve atender às exigências que os legitimam e os fazem produzir efeitos: a capacidade do sujeito, o objeto lícito, a forma defesa em lei, a possibilidade jurídica da causa de pedir e a manifestação da vontade. O descumprimento de qualquer dessas acarretará a anulação do negócio jurídico.

Outras instâncias coletivas de trabalhadores, como as câmaras empresariais, grupos de empregados, comissões internas, associações profissionais ou mesmo entidade sindical ilegítima para representação da categoria, não estão legitimadas para tanto, caso venham a firmar pactos trabalhistas coletivos, ficam esses sujeitos à anulação.

Os limites legais quanto à licitude do objeto são de três espécies no Direito do Trabalho: 1 - a proibição de ultrapassar limites estabelecidos constitucional ou legalmente, em prejuízo do trabalhador (ainda que a cláusula *“in peius”* seja possível na negociação, estas se referem ao que já está flexibilizado); 2 - a proibição de atingir à política governamental e; 3 - a proibição de incluir cláusulas estranhas à relação de emprego, cuja mais comum é o desconto de contribuição confederativa ou assistencial, fixadas em assembléia.

O *animus*, a vontade livre, como essência de qualquer ato jurídico há que ser exteriorizado mediante a conjunção de consentimentos, de ambas as partes. No ramo cível, em geral, vícios como o erro, o dolo, a fraude, a simulação ou a coação, presentes no negócio jurídico, dependendo de cada caso, lhes acarretam nulidade absoluta ou relativa.

Igualmente se dá no ramo trabalhista, no que respeita á nulidade, nas situações em que seja provada corrupção do negociador, ameaça às lideranças trabalhistas ou sindicais, simulações ou informações enganosas, fraudulentas. Outrossim, as cláusulas da negociação, não podem contrariar normas de ordem pública, relativas à moral, à liberdade sindical ou à proteção do trabalho.

4 – AS EXIGÊNCIAS ATUAIS

4.1 - Um novo foco

À época da guerra fria o poder das armas valia mais do que o poder do dinheiro. O mundo se estruturava em torno das grandes potências termo-nucleares. A derrocada do bloco soviético e a cada vez mais vigorosa globalização da economia determinou o seu fim, decretando a drástica mudança de foco, de uma luta no campo ideológico e militaresco, para o essencialmente econômico.

Cai por terra o modelo fundado na justiça social do “segundo mundo” e torna-se amplamente hegemônica a ideologia dos países do “primeiro mundo”, ora conhecida por neoliberalismo, cujos fundamentos foram tratados no item dois deste artigo.

As modificações operadas pela globalização, em CORDEIRO (2000, p.18), *“excedem os simples relacionamentos comerciais e de investimento e atinge os pilares e fundamentos da organização social, política e econômica”*. Este mesmo autor identifica como defeito principal da globalização *a perda da força do Estado-nação*, do qual decorrem muitos outros.

Este processo se caracteriza, pela explosão e aceleração dos fluxos de toda ordem. Para ALCOFORADO (1997, p.30), inclui *“mercadoria, serviços, informação, imagem, moda, idéias, valores, tudo aquilo que o homem inventa e produz, no momento em que o homem se encontra enraizado em uma terra e seja levado pelo frenesi do deslocamento, para outra”*.

Nos anos noventa a globalização entra num ritmo jamais visto na história humana, quando os capitais passaram a circular instantaneamente de um país para outro e as empresas multi ou transnacionais foram buscar mão de obra mais barata em países periféricos, escoradas em novos patamares de produtividade e em baixos salários.

O percurso das transnacionais é planejado: deixam suas principais decisões a cargo da matriz; aproveitam as legislações tributárias nacionais que, em geral, se adequam aos interesses; desenvolvem uma política financeira orientada para a obtenção de recursos financeiros nos países onde operam; maximizam os dividendos através da remessa de lucros à matriz; utilizam em geral o expediente de pagar as contas na moeda mais fraca e recebe-las na moeda mais forte e, ainda, fazem empreendimentos que dão a aparência de aproximação entre os interesses nacionais e os do capital estrangeiro, que representam.

Com o poder exuberante do capital transnacional, os Estados-Nações são submetidos ao jogo de uma esfera financeira e monetária expansionista que os ultrapassa. O declínio do poder desses Estados torna-se vigoroso. Outrossim, o intervencionismo estatal na economia, em maior ou menor grau, se tornou algo retrógrado.

A economia global resultante da produção e da concorrência em novas bases, se caracteriza, em CASTELLS (1999, p.123), pela *“interdependência, assimetria, regionalização, crescente diversificação dentro de cada região, inclusão seletiva, segmentação excludente e uma geografia variável que tende a desintegrar a geografia econômica e histórica”*.

Frente a isto, cria-se a necessidade de vantagens competitivas no mercado internacional a partir da *“capacidade política das instituições nacionais e supranacionais para impulsionar a estratégia de crescimento desses países ou regiões sob sua jurisdição”* (CASTELLS, op.cit p.123).

Porém o processo de globalização se coloca cada vez mais sob as regras opressoras de uma sociedade de produção centrada mais sobre a acumulação do que sobre o acesso aos produtos pela maioria da população.

4.2 - O Desmantelamento do Contrato Social entre Capital e Trabalho

O caráter marcadamente econômico do processo de globalização e as exigências de novos papéis para a inserção do Estado-Nação nesta realidade, faz com que este se afaste das questões sociais, dentre as quais se incluem as relações de trabalho.

Em NETTO (1993, p.66) *“a crise da sociedade contemporânea, foi marcada, nas últimas três décadas, pela crise do socialismo real e pela crise do Estado de bem-estar”*.

Ausentes estas crises á época em que foram reguladas as relações laborais no Brasil e que hoje se encontram no cerne da questão das relações de produção e de trabalho, atingindo em cheio o trabalhador e seus sindicatos.

A força do capital passa a exigir: a obediência às leis do mercado, pelo “enxugamento” da máquina estatal e o afastamento das atividades lucrativas; privatizações, cortes de gastos, diminuição dos quadros de pessoal e, sobretudo a desregulamentação das normas trabalhistas.

Pelo tão decantado protecionismo, o Estado, na atualidade, preocupa-se em proteger a empresa, oferecendo-lhe competitividade em nível internacional. Tende a utilizar o argumento de que, ao proteger a empresa, estará protegendo o empregado.

Apresentam-se também novos dados nas relações trabalhistas: são ampliadas as condições de contrato de trabalho, incluindo contratos civis como a locação de serviços, a empreitada e a sub-empreitada, e diminuem-se as vagas no emprego industrial; o local de prestação de serviços nem sempre é a empresa; o emprego tem sofrido abalos e precarizações. O barateamento dos custos e dos preços dos produtos frente à concorrência e à competitividade também propicia o barateamento da mão de obra e o aviltamento dos salários.

De um lado estes dados apontam para a desregulamentação da lei. Trata-se a desregulamentação, recurso metodológico ideal dentro da ideologia neoliberal, do total afastamento do Estado-Jurisdição das relações de trabalho e emprego entre empregador e trabalhador, pela supressão total das normas trabalhistas. Esta, segundo aquela ideologia, se espraiaria no âmbito das relações desenvolvidas no mercado, devendo ser demarcada por ele.

De outro, doutrinadores, sindicalistas e mesmo a jurisprudência, reconhecendo a dinâmica do mercado e as incongruências entre a norma e a realidade, apontam para a flexibilização desta lei. Menos radical, a flexibilização da legislação vem a ser a modificação ou a redução da norma, adaptando-a aos novos tempos, mediante uma realidade e um mercado em mutação, juntamente com a modificação na concepção da ordem jurídica vigente.

Para RIFKIN (1996, p.23), flexibilização “*são regras que têm por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica ou social, na relação entre capital e trabalho*”.

Por um lado tem sido denunciado um persistente estado de crise na economia, por outro, tem sido reconhecida a rigidez e a pouca abrangência da norma trabalhista diante das exigências da atualidade. A alternativa apresentada, tem sido no sentido de derogar normas imperativas e caminhar em direção a formas de solução negociada.

4.3 - A Prevalência da Negociação Coletiva

A economia global, embora não sendo ainda uma economia planetária, movida pelo novo paradigma tecnológico, concretiza um novo estilo de produção, de comunicação e de gerenciamento. Por consequência, quem tem *know how* e acumula a capacidade produtiva, nestes novos moldes, poderá ficar liberado da produção material direta. O que vai impor novos parâmetros para medição da capacidade profissional.

O pensamento historicista, perfeitamente ligado às práticas revolucionárias, vem a ser substituído, conforme TOURAINE (1995, p.9) “*por regras racionais em benefício de um sistema social autoproduzido, autocontrolado e autoregulado ... que substitui a arbitrariedade e a violência pelo Estado de direito e pelo mercado*”.

Existe a tendência de que a importância da negociação coletiva tenda a ser a principal arma utilizada pelos países democráticos. Não resta dúvida quanto ao fato da inteira viabilidade da democracia na atualidade. Inviável hoje, como era constante até o século passado, a conquista de poder econômico ou político, sem a barganha, o debate, a apresentação de propostas e de planos que demandem negociação. Esta é das principais características do estado democrático de direito levado à unanimidade pelas sociedades que se querem organizadas e desenvolvidas.

Não há dúvidas quanto às vantagens da utilização da negociação coletiva: a mudança do modelo essencialmente legislado para o negociado; o avanço nas conquistas pelos trabalhadores, mediante discussão na mesa de negociações; a rapidez; a aproximação maior entre capital e trabalho e ausência de despesas processuais ou com profissionais.

A mudança de um modelo tutelar, controlador e paternalista das relações de produção, para um modelo que respeita as vontades individuais e prima pela discussão e pela decisão coletiva constitui-se no âmago da postura negocial. Descarta a preocupação de podar o conflito direto entre as partes, sem que essas o requeiram e poderá até mesmo levar à decisão de composição entre capital e trabalho, porém de forma consciente e coletiva..

Torna-se mais econômica, pela ausência de despesas processuais, com possibilidade de obter rapidez de decisões. Abre a possibilidade do conhecimento da situação das empresas, da mão de obra e, por conseguinte, do país, contribuindo para uma visão mais ampliada do setor e do todo.

Mas também há desvantagens, como a recusa ou dificuldade por parte da empresa em conceder reajustes ou as dificuldades de os trabalhadores formarem quorum nas assembléias.

Uma das feições da acumulação é a extrema exploração da força de trabalho por representantes do capital, o que contribui para a reprodução das desigualdades. Existem posições radicais de empresários que teimam em não reconhecer ou em não ceder diante de reivindicações trabalhistas, por considerar que tal ato revelaria fraqueza ou por simples ganância por acumular mais riqueza. Dentre as dificuldades a serem enfrentadas está a participação dos trabalhadores e a formação de quorum nas assembléias. Historicamente em muito contribuiu para isto o setor patronal, exigindo o afastamento dos seus empregados ou perseguindo quem participasse.

Outrossim, é nítido o despreparo de muitos diretores de sindicatos para exercer a função negocial. Por vezes chegam a se imiscuir propositadamente de participar de negociações para não se expor diante da categoria ao assumir compromisso com a classe patronal ou mesmo por despreparo. Não se pode esquecer que o carreirismo de muitos dirigentes sindicais e as lutas internas entre as diferentes tendências político-ideológicas e partidárias, em muito prejudica o movimento.

Esses dados de realidade, contudo, não chegam a mudar a tendência, segundo a qual, de forma acelerada, o processo de negociação tenda a se estabelecer como prevalente nesta nova realidade, impondo, em ROBORTELLA (2000, p.1241) “*uma crescente concertação social*”.

O avanço porque vem passando a humanidade permitiu fosse vislumbrada esta via, pela qual nem se considera irreconciliáveis capital e trabalho, nem se admite que sejam elas forças iguais.

O sindicato terá a oportunidade de conquistar maior poder político, desenvolvendo sua capacidade de negociar, ampliando sua base de ação em prol não apenas do trabalhador empregado e pela estabilidade no emprego, mas de toda a classe. É requerida a valorização de toda conquista no âmbito do espaço do trabalho, e a contínua prática da negociação coletiva possibilita o desenvolvimento de experiências de facilitação para decisões colegiadas.

É exigido mais respeito e menos preconceito do empresariado para com a representação dos trabalhadores. Ao governo cabe atuação séria e transparente, sob o controle da sociedade, a quem representa. São eles, no modelo tripartite, partícipes obrigatórios da negociação coletiva.

Todavia não se pode considerar um desejado acerto social, sem um plano nacional, amplamente discutido, do qual constem programas e projetos de inclusão dos trabalhadores, que :

- discutam as condições e os caminhos a serem percorridos pelas empresas e seus trabalhadores nas relações entre estes;

- envolvam séria preparação dos representantes dos trabalhadores para a superação de deficiências quanto à capacidade e competência para sentar-se em mesas de negociações, com o conhecimento do setor;

- propiciem amplo debate a cerca da necessidade de maior abertura do patronato para negociar com a representação sindical, dado o caráter autoritário, em geral característico do primeiro e do despreparo do segundo;

- discutam os planos, posição e atuação governamental, no sentido de permitir que os reais titulares das relações de trabalho e produção rumem em direção à conquista da maioria, mas com regulação protetiva em relação a direitos indisponíveis, claramente colocados;

- demandem acordos, preferencialmente nacionais, mediante a ação dos sindicatos e das entidades de grau superior, incluindo as centrais sindicais, sobre as formas de sua necessária representação nas empresas;

- enfim, considerem a preocupação com a formação e a capacitação profissional, com a gestão paritária e com o acesso, pela representação dos trabalhadores, aos dados sobre a realidade empresarial, por ocasião das negociações com base na adoção do modelo tripartite.

Porém, além da capacitação formal, é na ação que se especializa e aperfeiçoa o instituto. Mister que se torne plausível, que se estabeleça e que se escoem livres as suas práticas, frente à indispensável articulação nacional.

Inegável que, além do despreparo, desconfiança e radicalismo que se percebe nas ações da maioria dos líderes dos organismos sindicais, *pari passu* com a postura preconceituosa, arrogante e autoritária do patronato, muito pouco se tem avançado neste campo e menos resultados efetivos se tem logrado. A negociação coletiva, pelos institutos já existentes, tem apresentado eficácia apenas relativa, embora tenda ao seu pleno estabelecimento.

Novas pressões são feitas para que o Congresso Nacional se manifeste quanto à aprovação da Convenção nº 87 da OIT, abrindo caminho para a sua ratificação. Os que defendem a ratificação, com base no argumento de que, ao fazê-lo, o país se alinharia ao que há de mais democrático na atualidade, além de prestar um ato de legitimação às decisões da comunidade mundial do trabalho, a OIT.

Os que dela discordam, defendem que, sem o voto obrigatório e a contribuição sindical anual compulsória, os sindicatos perderão sua força. Ainda no Congresso Nacional tramita projeto, de curto texto, pelo qual é proposta alteração de um único artigo da CLT, pelo qual se institui a prevalência da negociação coletiva sobre a Lei. Sua aprovação resultaria em radical alteração do modelo legislado de relações trabalhista em vigor, para o modelo negociado.

Esta autora se alinha favoravelmente à primeira tese, que respeita à ratificação da Convenção de nº 87 da OIT, bem como se alinha também à proposta de prevalência da negociação coletiva sobre o legislado, contudo:

a - considera açodado, chegando às raias da irresponsabilidade a proposta da emenda a artigo da CLT que propõe a desregulamentação da norma, vendo-a como extremamente prejudicial às partes, frente à diversidade e vastidão do país, ao histórico tutelar e corporativista das relações trabalhistas e sobretudo, a falta de proposição e de articulação de debate nacional que leve em consideração inúmeros aspectos. O mais importante é o tratamento a ser dado ao setor trabalho (como um todo), quando fraca ou nenhuma representação sindical. Isto a torna inviável tal qual proposta, pois apenas contribuirá para piorar a chaga nacional que se chama desigualdade social, a qual, com certeza, qualquer dos segmentos busca solução e não agravamento.

b - o reconhecimento legal do lugar e importância das Centrais Sindicais pois uma instância aglutinadora mais geral de representação dos trabalhadores com sua participação efetiva (sem a exclusão das Federações e das Confederações), daria suporte a esta articulação;

c - inadmissível a hipótese de continuidade do comando do § 1º, in fine, do artigo 617, da CLT, que permite, em caso de omissão ou recusa do sindicato nos acordos coletivos, poderão os empregados fazê-lo diretamente, sem a participação de organismo sindical.

CONCLUSÕES

Apesar dos rumos democráticos, o intuito embutido no modelo legislado brasileiro que regula as relações de trabalho, tem sido o de evitar o conflito direto e de retirar a capacidade última de resolução dos envolvidos nos conflitos coletivos de trabalho.

As mais densas explicações sobre a necessidade de identificação da causa dos trabalhadores, pela criação de sindicatos, estão nas propostas teóricas marxistas, para obtenção da igualdade substantiva frente à força do capital. Ainda que os sindicatos tenham surgido e adquirido força, sob a lógica e a égide da justiça social, vetor típico do sistema socialista, eles se implantaram no Brasil no interior de um regime capitalista periférico, com feição corporativa e intervencionista.

Frente à crise da sociedade global, duas crises da pós-modernidade se relacionam diretamente ao sindicato: a crise do socialismo e a crise do Estado de bem estar social. Uma e outra trazem em seu bojo o refluxo do movimento sindical: a primeira porque remete à uma experiência de hegemonia política da classe trabalhadora, que se esmaeceu e a segunda porque deixa esta ao desabrigo em razão do afastamento do Estado das ações sociais de proteção e distributividade. Por conseguinte, o sindicalismo veio a perder forças;

As inovações constitucionais mais importantes, em 1988, são o estabelecimento da não interferência do poder público e a elevação da negociação coletiva ao nível constitucional. Mas perduram no Brasil graves restrições no sistema de liberdades sindicais, com a falta de reconhecimento de um dos seus órgãos políticos mais estratégicos, a Central Sindical, a contribuição sindical obrigatória e a unicidade sindical.

Por isso resta inviabilizada a ratificação da Convenção nº 87 da OIT, organismo com unanimidade mundial quanto à assertiva de suas decisões.

O posicionamento da autora é favorável à ratificação da Convenção 87 da OIT e ao reconhecimento legal das Centrais Sindicais. Quanto à aprovação do projeto de lei, é favorável à prevalência do negociado, mas sem a supressão do legislado. Considera que dito projeto, tal qual proposto, é açodado, inconseqüente e beira a irresponsabilidade. É puro oportunismo dos representantes das oligarquias nacionais ao aproveitar-se do refluxo das condições gerais do trabalho, frente ao maior fluxo dos capitais internacionais. Desse modo apenas irá contribuir para o aumento da exclusão e das desigualdades sociais, o que nada é desejável. Mister se faz percorrer o caminho para a prevalência da negociação coletiva sobre a lei, porém com a promoção de amplo e articulado debate, que resulte em representações e ações, com base no modelo tripartite da OIT.

Fundamental a manutenção da obrigatoriedade de participação da representação sindical na efetivação de acordo ou convenção coletiva, em qualquer hipótese, suprimindo-se o § 1º, *in fine*, do artigo 617 da CLT.

Aos dirigentes sindicais importante alertar-se quanto à preocupação menor com o carreirismo e questúnculas políticas internas que vêm imobilizando o órgão. A chamada pós-modernidade apresenta novas exigências, para as quais ou eles se voltam ou fica ainda mais prejudicada a contingência atual dos trabalhadores. Importante o convencimento sobre a necessidade da capacitação dos dirigentes sindicais para sentar-se à mesa de negociações, frente à obrigatoriedade de um patronato que, mais das vezes, tem se mostrado preconceituoso, intolerante e fechado quanto à participação de dirigentes sindicais.

O processo de globalização da economia tende a avançar e não a refluir. Compete ao sindicato, representante da sociedade civil organizada, ser partícipe assertivo destas mudanças. Só assim contribuirá decisivamente para os novos rumos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, D. G. Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho. In ... Revista do Direito Trabalhista, Editora Consulex, Ano 7, N. 9, Setembro de 2001.

CARRION, VALENTIN. Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho. 23ª edição, São Paulo, Saraiva, 1988.

CORDEIRO, W. DE M. A Regulação das Relações de Trabalho Individuais e Coletivas no Âmbito do Mercosul, São Paulo, LTr, 2000.

- GOMES, O. Curso de Direito do Trabalho. 3ª edição, Rio de Janeiro, Forense, 1994.
- MARTINS, S. P. Direito do Trabalho, São Paulo, Atlas, 9ª Edição, 1999.
- MARX, K. Crítica à Economia Política, In... Os Pensadores, São Paulo, Abril, 1978.
- MENEZES, C. A. C. DE. Anulação de Cláusulas, Acordo e Convenções Coletivas de Trabalho. In ... Revista do Direito Trabalhista, Consulex, Ano 7, N. 9, Setembro de 2001.
- MEIRELES, E. Funções do Sindicato. In ... Revista Legislação do Trabalho LTr, Ano 65, Março, 2001.
- MELLO, C. D. DE A. Direito Internacional do Trabalho. Rio de Janeiro, Renovar, 1996.
- NASCIMENTO, A. M. Curso de Direito do Trabalho, 10ª Edição, São Paulo, Saraiva, 1992.
- _____. Direito do Trabalho na Constituição de 1988, São Paulo, Saraiva, 1989.
- ROBORTELLA, L. C. A. Prevalência da Negociação Coletiva Sobre a Lei. In ... Revista do Trabalho LTr, vol. 64, N. 10, Outubro, 2000.
- ROMITA, A. S. Antinomias no Direito Coletivo do Trabalho, São Paulo, LTr. 2001.
- SCHULTZ, C. Formação Profissional e Negociação Coletiva: o modelo espanhol. São Paulo, LTr, 1998, 200 p.
- SILVA, A. A. DA. Direito Coletivo do Trabalho. São Paulo, Editora Forense, 1979.