

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS

**O NEGOCIADO E O LEGISLADO:
A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA CONTEMPORANEIDADE**

**Belo Horizonte
2016**

Isabela Murta de Ávila

**O NEGOCIADO E O LEGISLADO:
A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA CONTEMPORANEIDADE**

Dissertação de mestrado apresentada pela bacharela em Direito Isabela Murta de Ávila ao Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais, como requisito parcial para obtenção do Título de Mestra.

Linha de pesquisa: Estado, Razão e História

Área de estudo: Trabalho, tecnologias e ordem nacional e internacional, com ênfase em Trabalho na ordem nacional e internacional.

**Belo Horizonte
2016**

A958n Ávila, Isabela Murta de
O negociado e o legislado : a negociação coletiva na contemporaneidade / Isabela Murta de Ávila. - 2016.

Orientador: Antônio Álvares da Silva
Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito

1. Direito do trabalho – Teses 2. Negociação coletiva do trabalho I. Título

CDU₍₁₉₇₆₎ **331.116.3**

Ficha catalográfica elaborada pela bibliotecária Juliana Moreira Pinto CRB 6/1178

UNIVERSIDADE FEDERAL DE MINAS GERAIS
FACULDADE DE DIREITO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO

A dissertação intitulada “O negociado e o legislado: a negociação coletiva na contemporaneidade”, de autoria de Isabela Murta de Ávila, foi considerada _____ pela banca examinadora constituída pelos seguintes professores:

Prof. Dr. Antônio Álvares da Silva
(FDUFMG – Orientador)

Prof.(a) Dr.(a) _____
(_____)

Prof.(a) Dr.(a) _____
(_____)

Suplente: Prof.(a) Dr.(a) _____
(_____)

Data de aprovação: ___/___/___

A meu pai, que com sua história de vida operária despertou em mim as inquietações pelas ciências humanas e sociais.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, agradeço a Deus por ter colocado pessoas tão especiais ao meu lado, sem as quais certamente não teria dado conta.

Ao diletíssimo professor Dr. Antônio Álvares da Silva, por ter confiado a mim a honra de ser sua orientanda, me ensinando com toda a sua excelência que a vida acadêmica é pautada por disciplina e dedicação. Mais do que um mero orientador, é um Mestre, sempre me conduzindo com ternura e sabedoria nos meus questionamentos e me fazendo acreditar em minha capacidade como pesquisadora do Direito durante todo este trajeto.

A meus pais, Girson de Ávila Silva e Marisa Sena Murta de Ávila, o meu infinito agradecimento, pois acreditaram em minha capacidade e encheram meu coração de amor. Me acharam “a melhor” de todas, mesmo não sendo. Isso só me fortaleceu e me fez tentar não ser “a melhor”, mas dar o melhor de mim.

Ao meu querido Augusto, que dia após dia nesta caminhada participou do mestrado junto comigo, me incentivando e me fazendo acreditar que eu conseguiria ir em frente. Obrigada por ter feito do meu sonho o nosso sonho!

À amiga Lília Carvalho Finelli, que me mostrou o que pode ser alcançado na vida acadêmica quando se acredita no seu próprio potencial com amor e dedicação. Obrigada por estar ao meu lado revisando este trabalho e me dando força para seguir em frente.

À Patrícia Finelli, pela amizade e por revisar com tanto carinho e competência essa pesquisa.

Aos professores Pedro Augusto Gravatá Nicoli, Livia Mendes Moreira Miraglia, Daniela Muradas, Márcio Túlio Viana, Maria Rosária Barbato, Henrique Fonseca Alves, Carlos Henrique Borlido Haddad, muito obrigada pelos ensinamentos, orientações e parcerias, cujas críticas construtivas me auxiliaram ativamente neste projeto de vida acadêmica.

Aos professores Marcos Lourenço Capanema de Almeida e Marcella Pagani, que desde a graduação se tornaram, além de ex-professores, também amigos e companheiros de vida acadêmica.

Ao Programa de Pós-Graduação da Universidade Federal de Minas Gerais, na pessoa de seu coordenador, Dr. Fabrício Bertini Pasquot Polido, agradecendo, também, aos servidores da Secretaria do PPGD, em especial o Sr. Wellerson Roma, pela prontidão e presteza.

À Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes), pela oportunidade de financiamento da minha pesquisa.

À Helena De Marco e Luciana do Vale, por sempre estarem ao meu lado em todos os momentos da minha vida.

À Clínica de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas da UFMG, por me proporcionar experiências de vida acadêmica em um dos assuntos mais sensíveis que tocam o Direito do Trabalho.

Aos alunos da graduação desta instituição que contribuíram para a minha experiência de docência e me mostraram o quanto é maravilhoso lecionar.

Aos meus queridos colegas Flávia Máximo, Victor Hugo Boson, Adriana Lamounier, Cynthia Lessa, Geraldo Magela, Platon Teixeira, Renan Sales de Meira, Máira Neiva, Thiago Brito, Rômulo Valentini, Henrique Carvalho, Yaçanã Lopes, Thalita Gonçalves, Patrícia Miranda, por estarem sempre presentes me auxiliando para que eu pudesse realizar este sonho.

Muito obrigada a todos, pois, sem a contribuição de vocês, não seria possível chegar até aqui.

RESUMO

A presente dissertação analisa os aspectos de mudança no paradigma do pensamento humano quando se trata de criação das normas. Em um sistema pautado nas relações regidas pelo modelo legislado, a dogmática jurídica e a autonomia da vontade no Direito do Trabalho passam a ser estudados de modo a complementar seu conceito e significados. A autonomia da vontade privada e autonomia da vontade coletiva se misturam como elementos essenciais para a concretude das relações coletivas do trabalho. A negociação coletiva assume o papel de expressão do caráter dinamizador, mesmo sofrendo com as condições de legitimidade, operacionalidade e eficiência. Paralelamente a isso, o sindicato é figura essencial para que aconteça a negociação coletiva e, por isso, necessário se faz o estudo da sua origem e aspectos da sua conformação no ordenamento jurídico. O Direito Coletivo do Trabalho é movido pela autorregulação pelos grupos das tratativas sobre o curso do contrato de trabalho e as categorias profissionais e econômicas exprimem, dentro da autonomia que lhes é inerente, o poder de regular juridicamente as condições de trabalho. A tarefa fundamental da pesquisa é demonstrar a possibilidade de utilização da negociação coletiva como um complemento da lei de modo a não retroceder socialmente. O ser humano não pode ser reduzido a alguém totalmente desinteressado pelas instituições de que faz parte; precisa ser engajado nas relações que o circundam. Uma vez se valendo da autonomia da vontade coletiva, seria possível reestruturar as instituições atualmente ineficazes ou até mesmo corrompidas pelo poder político e econômico.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Modelo Legislado. Negociação Coletiva. Contemporaneidade.

RIASSUNTI

Questa tesi analizza gli aspetti di cambiamento del paradigma di pensiero umano relativi alla creazioni di norme giuridiche. Nel sistema basato nei rapporti legali, la dogmatica giuridica e l'autonomia della volontà nel Diritto del Lavoro sono studiati di modo complementare nei suoi concetti e significati. L'autonomia individuale e l'autonomia collettiva si mischiano come elementi essenziali per la concretizzazione dei rapporti collettivi del lavoro. La contrattazione collettiva assume il ruolo di espressione dinamico nel Diritto del Lavoro, anche se ancora ha problemi riguardanti le condizioni di legittimità, operazionalità ed efficienza. D'altra parte, il sindacato è una istituzione essenziale per effettuare la contrattazione collettiva e, per questo, è necessario studiare la sua origine e suoi aspetti di conformità all'ordinamento giuridico. Il Diritto Collettivo del Lavoro è basato sull'autoregolamentazione di gruppi che attuano sulle trattative riguardanti il contratto di lavoro. Così, le categorie economiche e professionali esprimono attraverso la loro autonomia collettiva il potere di regolare giuridicamente le condizioni di lavoro. L'obiettivo principale di questa ricerca è dimostrare la possibilità di uso della contrattazione collettiva come fonte complementare alla legge, in modo da non permettere nessun retrocesso sociale. L'essere umano non può essere ridotto ad un "essere" disconnesso dalle istituzioni alle quali appartiene, perchè necessita di coinvolgersi nelle relazioni che lo circondano. Attraverso l'autonomia collettiva è possibile ristrutturare le istituzioni inefficaci e pure quelle che sono state corrotte dal potere politico ed economico.

Parole-chiavi: Diritto Collettivo del Lavoro. Modello Legislativo. Contrattazione Collettiva. Contemporaneità.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	9
2 A DOGMÁTICA JURÍDICA E AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO	
COLETIVO DO TRABALHO	12
2.1 Ordenamento jurídico: conceito e significado	12
2.2 A formalização da vontade da Ciência Jurídica e a autonomia da vontade.....	18
2.2.1 Autonomia da vontade privada	19
2.2.2 Autonomia da vontade coletiva.....	25
3 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA TEORIA DO DIREITO	37
3.1 O Direito do Trabalho na contemporaneidade.....	37
3.2 Sindicato: significado e a sua conformação no ordenamento jurídico brasileiro... 	45
3.3 Sistemas de criação de normas no modelo legislado.....	51
3.4 A negociação coletiva como instrumento criador de normas.....	58
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A ÓTICA DA SOCIEDADE	
CONTEMPORÂNEA	63
4.1 Negociação Coletiva na ordem jurídica internacional	63
4.2 Função da empresa moderna e a cogestão.....	68
4.3 A negociação coletiva na contemporaneidade	82
5 CONCLUSÃO.....	88
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	96
ANEXO A - DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA.....	107
ANEXO B - CONVENÇÃO 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO	
TRABALHO.....	128
ANEXO C - CONVENÇÃO 98 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO	
TRABALHO.....	133
ANEXO D - CONVENÇÃO 151 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO	
TRABALHO.....	137
ANEXO E - CONVENÇÃO 154 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO	
TRABALHO.....	142

1 INTRODUÇÃO

As novas realidades do mundo do trabalho devem ser objeto de debate, por demonstrarem como a sociedade tem mudado e como isto interfere no Direito, que deve ser sensível ao contexto em que se insere, viabilizando a extensão da criação normativa.

O presente trabalho demonstrará, em seu segundo capítulo, o conceito de ordenamento jurídico e sua importância na formação do Estado Democrático de Direito e na construção das normas emanadas pelo Estado. Para tal, utilizar-se-á dos preceitos trazidos por Norberto Bobbio e Hans Kelsen sobre as lacunas, ou antinomias jurídicas.

Sobre a atuação das leis, trará preceitos que questionavam a atuação da norma na realidade e a impossibilidade da existência de tais lacunas, vez que sempre há algo além, uma “sobra” que a generalidade e a abstração da linguagem deontica não podem cobrir.

A completude do ordenamento jurídico estabelece a ordem normativa, afastando, dessa forma, a incidência das lacunas como elemento inerente às normas. Porém, no curso da pesquisa pretende-se demonstrar exatamente o contrário, ou seja, sua inevitabilidade.

Conforme Antônio Álvares da Silva, orientador deste trabalho, as leis são genéricas e abstratas por necessidade, estando impossibilitadas de cuidar dos detalhes da realidade, que se multiplicam *ad infinitum*. A vida com sua riqueza pode sempre mais do que o raciocínio humano em sua pobreza, razão pela qual a previsão normativa nunca poderá alcançar e prever toda a realidade que existe e existirá no futuro.

Ainda no segundo capítulo, demonstrar-se-á a importância da autonomia da vontade e suas implicações para o ordenamento jurídico, trazendo os conceitos que diferem a autonomia privada da autonomia da vontade coletiva nas relações do viver e conviver em sociedade.

A respeito da regulação do Estado, buscou-se conectar fatos sociais supervenientes como prerrogativa normativa de complemento do modelo legislado que, por ser mais estático, necessitaria da dinamicidade da negociação coletiva.

Já no âmbito do direito coletivo, a pesquisa busca analisar a situação de assimetria através da negociação coletiva por meio da autonomia coletiva da vontade, que não se encontra sujeita aos mesmos limites que a individual, conforme explorado no capítulo segundo.

O que se pretende demonstrar no terceiro capítulo é o panorama da centralidade do trabalho na sociedade democrática e o processo de desconstrução cultural do primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista. O capitalismo voraz e os danosos efeitos por ele causados na classe operária fizeram com que o Estado adotasse uma nova postura, mais ativa

e sensível às grandes desigualdades e injustiças que permeavam as relações intersubjetivas. Para tal, colocou-se em posição de regulação, através de um conjunto de atos normativos, impondo limites às relações sociais, em especial às de trabalho.

A presente pesquisa possui a finalidade de demonstrar a importância do sindicato como peça essencial para o diálogo social em um sistema democrático, trazendo questionamentos profundos sobre a questão. Diante do caráter complementar das negociações coletivas, questiona-se se existem limites para poder negociar termos da relação empregatícia.

A conjuntura do modelo legislado encontra na permissibilidade constitucional outra fonte criadora de normas: a negociação coletiva. Na contemporaneidade, seria possível estabelecer qual seria a fonte – negocial ou legislada – mais apropriada para solucionar os impasses advindos de uma relação de trabalho?

É possível realizar tal escolha? Em qual medida?

Para solucionar essas questões, necessário ressaltar anteriormente que a existência do Estado Democrático está condicionada à garantia de todo um aparato legislativo para a sociedade, o que será demonstrado no curso do trabalho.

Para além do modelo legislado, a negociação coletiva se mostra como forma de efetivação da democracia nas relações de trabalho, expressão de flexibilização do ordenamento jurídico de modo a trazer o elastecimento da norma construída pelos seus destinatários.

Na contemporaneidade, seria possível estabelecer qual seria a fonte mais apropriada para solucionar os impasses advindos de uma relação de trabalho?

A autonomia coletiva das vontades possui as bases na própria construção dos sindicatos e diálogos efetivos para que haja negociação coletiva de forma a suprir as lacunas legais. Por isso, diante dos presentes questionamentos, busca-se estabelecer estudo sobre a autonomia coletiva das vontades, bem como sobre quais seriam os delineamentos na própria construção dos sindicatos para suprir as lacunas legais.

Pretende-se discutir sobre a questão da prevalência do negociado sobre o legislado e suas implicações de ordem legal e assintomática diante da sociedade atual.

Para melhor compreensão da definição e consequências da negociação coletiva, a presente pesquisa abordará a temática à luz das normas internacionais, em especial o tratamento dispensado pela Organização Internacional do Trabalho, para posteriormente adentrar na normativa constitucional.

No quarto capítulo, será realizado estudo sobre a cogestão e suas metamorfoses na empresa moderna. Neste estudo, buscar-se-á demonstrar que a cogestão é um instrumento que

viabiliza a participação do trabalhador na gestão da empresa, sendo, portanto, um princípio informador de toda sociedade democrática, no sentido de dar mais voz ao empregado.

No que se refere à cogestão, serão investigadas não só a finalidade do instituto, mas também as iniciativas de sua incorporação legal no Brasil, além da atuação do sindicato como elemento catalizador da participação e engajamento do empregado.

Em ato contínuo, será analisada a negociação coletiva à luz das normas internacionais em um contexto de mundo globalizado, dinâmico, perquirindo quais seriam as diretivas trazidas pela Organização Internacional do Trabalho sobre o tema.

Ademais, questionar-se-ão as inquietações sobre o mercado transnacional de capitais que surgiram, buscando responder ao questionamento de possibilidade de controle de todas as relações pelo mercado. Para isso, serão trazidas as tratativas do Brasil para barrar o poder voraz do capital, através da ratificação de Convenções que visam proteger as relações coletivas de trabalho.

Estudados os precedentes do modelo legislado, o instituto da autonomia da vontade, a negociação coletiva, o sindicato, a cogestão e as diretivas internacionais, o tópico final abordará a negociação coletiva na contemporaneidade, bem como os aspectos formais e econômicos numa sociedade particularmente dinamizada.

2 A DOGMÁTICA JURÍDICA E AUTONOMIA DA VONTADE NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

2.1 Ordenamento jurídico: conceito e significado

O Direito contemporâneo, mais precisamente sua prerrogativa racional, coloca a teoria e dogmática jurídicas diante de uma difícil tarefa a ser cumprida: a de garantir a racionalidade da legislação e aplicação jurídica. Logo, teoria e dogmática seriam como construções que evocam de forma caricata e dúbia a imagem do arquiteto jurídico na mesa de desenho, sobre a qual são projetados modelos, sistemas conceituais e métodos.¹ Afirma Walküre Lopes Ribeiro da Silva que:

A noção de ordenamento jurídico surgiu no âmbito da teoria institucionalista, a qual combatia o monismo jurídico ao reconhecer que o Direito não é monopólio estatal, mas também resulta da atividade criadora das forças sociais organizadas. Santi Romano, em obra publicada em 1917 sob o título *O ordenamento jurídico*, afirmou que o Direito é instituição, entendida essa como a sociedade ordenada e organizada.²

Sobre as leis, Antônio Álvares da Silva assim indica:

As leis, por necessidade, são genéricas e abstratas. Não podem cuidar dos detalhes da realidade que se multiplicam *ad infinitum*. A vida com sua riqueza pode sempre mais do que o raciocínio humano em sua pobreza. Esta “separação” da lei em relação ao caso concreto garante sua operacionalidade de regular *in genere* a conduta humana.

A “abstração” (De abs - prefixo com ideia de separação e o verbo trahere, puxar. Etimologicamente “abstrato” é o que está separado, distinto, desgarrado do fato de onde proveio) possibilita ao legislador propor a norma “fora” da realidade concreta, exatamente para possa servir e aplicar-se a casos semelhantes. Se a lei fosse concebida para um só caso, perderia sua finalidade útil.

A generalidade significa que a lei, como gênero, há de servir a todas as espécies e não apenas a uma ou algumas. Generalidade provém de “gênero” e este é um conceito que por natureza se desdobra em espécies, ou seja, em unidades menores, que guardam com ele uma ligação maior e mais ampla, sem perder o aspecto menor que a caracteriza.

¹ FRANKENBERG, Günter. *A gramática da Constituição e do Direito*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 257.

² SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 102, p. 135-159, jan./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67753-89183-1-pb.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2016.

Sendo gerais e abstratas as leis garantem sua abrangência sem perder as previsões da conduta para diferentes pontos ou aspectos que a realidade, sempre múltipla e rica, apresenta.³

Para Norberto Bobbio, o conceito de ordenamento jurídico se funda no conjunto ou complexo de normas. No entanto, o autor compreende que as normas não existem isoladamente, estando em um contexto no qual ocorrem as relações particulares entre si.⁴

Para Bobbio, o ordenamento jurídico pode ser conceituado como um conjunto ou complexo de normas que se subdividem em quatro critérios; “1. critério formal; 2. critério material; 3. critério do sujeito que põe a norma; 4. critério do sujeito ao qual a norma se destina”⁵.

Em suma, entende-se como primeiro critério a forma da norma jurídica, estruturada pelo Estado, constituindo assim o Direito posto. Por critério material, tem-se o conteúdo das normas jurídicas, a matéria da vida que o Direito regula, guiado por um critério de Justiça. Ademais, pelo critério do sujeito que põe a norma, considera-se a soberania das normas positivadas por aquele que detém o monopólio da força. Por fim, pelo critério do sujeito, a norma é destinada à sociedade e ao seu aplicador, que é principalmente o juiz, além de árbitros, mediadores e autoridades administrativas.⁶ Ressalte-se que a sociedade contemporânea é variada e complexa, dispendo de várias fontes e múltiplos aplicadores, que serão destinatários das normas de acordo com este último critério.

Para Antônio Álvares da Silva, a natureza impositiva das normas jurídicas as difere das demais, conferindo segurança aos jurisdicionados:

A norma é, pois, a um só tempo, substância e objeto do ordenamento jurídico. Dá-lhe consistência como instrumento de sua materialização e se transforma em objeto do próprio ordenamento, quando considerada como fim da Ciência do Direito que, como toda ciência, visa estabelecer esclarecimentos e certezas sobre seu objeto.⁷

Por outro lado, Bobbio aponta como problemas do ordenamento jurídico as antinomias, também chamadas de lacunas, tendo em vista que todo ordenamento jurídico,

³ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Anotação de aula da disciplina Tópicos em Direito do Trabalho*, no mês de maio de 2016, na Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

⁴ BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Trad. Maria Celeste C.J. Santos. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999. p. 22-23.

⁵ *Ibidem*. p. 22-23.

⁶ *Ibidem*. p. 23-27.

⁷ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *As súmulas de efeito vinculante e a completude do ordenamento jurídico*. São Paulo: LTr, 2004. p. 12.

unitário e sistemático, pretende ser completo, sendo as lacunas o cerne da questão a ser resolvida para alcançar esse objetivo.⁸

O fenômeno da lacuna, em tese, não ocorreria no sistema jurídico considerado como um todo, sendo sua completude o que estabelece a ordem normativa e delimita o campo da experiência. Nesse modelo de sistema, conforme entende Kelsen, o problema das lacunas ficaria resolvido, diante da existência de uma norma que determina estar permitido tudo o que não é juridicamente proibido.⁹

Porém, sobre tal concepção, Bobbio salienta que a incompletude consistiria em existir um sistema no qual não se compreende nem a norma que proíbe nem a que permite certo comportamento, o que se traduziria em novas lacunas.¹⁰

Como o agir humano não se desvincula de valores que inspiram e norteiam a conduta, espera-se sempre que a regra de conduta seja veículo de uma conduta racional, conectada a propósitos alicerçados em valores positivos e voltados para o bem da sociedade e dos indivíduos e grupos que a compõem.

Outras esferas e instituições, em razão de comportarem segmentos diversos, podem instituir normas de forma dialogal e multinegocial, a partir de si mesmas, que se revestem de auto-fundamentação por sua própria natureza, compondo e harmonizando interesses diferentes que nela atuam.

A expressão pela linguagem dos fatos da vida, naturais ou culturais, é sempre imperfeita e limitada. A primeira dificuldade está na formalização da própria linguagem em si, que se serve de signos verbais para veicular o pensamento. Depois, segue-se a segunda formalização, que é a linguagem normativa, como expressão dos fatos. Finalmente, a terceira, que consiste nas dificuldades que a aplicação da lei suscita: correspondem as palavras – signo verbal – à realidade do fato concreto?

Ulrich Klug indica que os conceitos gerais utilizados na linguagem jurídica são os que trazem mais dificuldade de interpretação. O que significam boa-fé, bons costumes, *bônus pater familias*, dignidade humana?¹¹

Assim também interpreta Álvares da Silva, afirmando que:

[...] também os conceitos estritos correspondentes a fatos rotineiros apresentam dificuldades interpretativas, porque se individualizam em noções

⁸ BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Trad. Maria Celeste C.J. Santos. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999. p. 35.

⁹ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 270.

¹⁰ BOBBIO, *op. cit.* p. 115.

¹¹ KLUG, Ulrich. *Lógica Jurídica*. Bogotá: Themis, 1988. p. 219.

limitadas que restringem os fatos e conseqüentemente a extensão da lei. A lei, como todo valor, busca um equilíbrio entre extensão e restrição de seus conteúdos. Mas, da mesma forma, como todo valor, jamais atinge plenamente este objetivo.¹²

Como salienta Miguel Reale, considerando que “toda especulação filosófica é necessariamente crítica, e que criticar implica valorar, apreciar algo sob o prisma de valor, chegaremos à conclusão de que neste sentido especial ou a essa luz, a Filosofia é Axiologia”¹³.

Sobre tal afirmação, Antônio Álvares da Silva entende que:

[...] a atividade axiológica não depende da extensão ou da limitação de uma ideia, mas de seu conteúdo. A interpretação é, pois, uma busca dos valores da lei, para revelar este conteúdo, no qual repousa a essência de seu significado.¹⁴

Mesmo diante da dificuldade de definição, não podemos prescindir desses conceitos gerais, a não ser que a lei pudesse prever tudo. Sempre resta algum espaço para a interpretação e para o juiz. Se toda linguagem supõe a realidade, sem a qual as palavras emudecem e perdem o sentido¹⁵, certos conceitos vagos, em excessiva generalidade, tornam-se de difícil colocação no âmbito concreto das sentenças ou das interpretações jurídicas. No entanto, a mesma dificuldade se apresenta ante detalhes excessivos.

Se, por um lado, a vida coletiva é por necessidade niveladora e igualitária (todos se vestem, tomam condução pública, dirigem automóveis, cumprimentam-se à primeira vista, etc.), já na individualidade todos são diferentes, têm ideias e comportamentos próprios, possuem hábitos diversos, que somados constituem a riqueza do comportamento humano.

Quando se edita uma lei, ela atua nesta realidade, mas já ciente de que não pode abarcá-la por completo sem deixar resto. Fica sempre de lado uma “sobra” que a generalidade e a abstração da linguagem deôntica não podem cobrir.

Estas características dilatam a extensão, mas limitam a significação das leis. Temos, portanto, dois aspectos distintos que constituem o trabalho do jurista (aqui incluído naturalmente o legislador): trabalhar o genérico para que sirva ao particular e entender o

¹² ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Anotação de aula da disciplina Tópicos em Direito do Trabalho*, no mês de maio de 2016, na Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

¹³ REALE, Miguel. *Introdução à filosofia*. São Paulo: Saraiva, 1998. p. 27.

¹⁴ ÁLVARES DA SILVA, *op. cit.*

¹⁵ “Las palabras no bastan, hacen falta hechos”, afirma BALLY, Charles. *El lenguaje y la vida*. Buenos Aires: Losada, 1967. p. 136.

particular para incluí-lo no genérico. Interpretar as leis consiste em enquadrá-las nestes dois mundos dos quais participam diretamente.

Sobre sua extensão, pode-se falar em diferentes espécies de “gradações” normativas. O universo das normas é infinito e constitui nosso mundo cultural, tanto quanto a própria natureza. À medida que a humanidade avança e a cultura humana se constrói a cada passo, torna-se difícil dizer o que é “natural” e o que “cultural”.

A norma prescreve conduta inerente ao ser humano. Nos demais seres, a conduta provém do instinto e estes prescindem de normas prévias, já que o comportamento se faz automaticamente por ação instintiva, ou seja, ação que não é resultado da razão e do livre-arbítrio. Tais ações são naturais, repetindo-se automaticamente, sem qualquer necessidade de aprendizado prévio para praticá-las.

No caso do homem, as normas prévias existem e, à parte do ordenamento jurídico completo, há lacunas a serem preenchidas. É por meio delas que se mostra possível afirmar que existe um vetor de criação de normas através da autonomia da vontade das partes, seja ela concebida pela esfera individual ou no âmbito coletivo.¹⁶

O ordenamento jurídico é um sistema complexo em que as normas se interligam de modo a serem recepcionadas como fonte reconhecidas ou fontes delegadas. Assim:

Para Bobbio, em suma, as normas tornam-se parte de um ordenamento jurídico mediante os mecanismos de recepção, se se tratar de norma elaborada por outro ordenamento, ou delegação do poder normativo, por parte do poder supremo a poderes ou órgãos inferiores existentes no mesmo ordenamento.

Daí surge a distinção entre fontes reconhecidas e fontes delegadas: a inserção da autonomia privada entre aquelas ou essas depende de sua consideração como um resíduo do poder normativo natural ou privado, antecedente ao Estado, na linha de pensamento de John Locke, ou como produto do poder originário do Estado, uma vez que ao criar o Estado os indivíduos teriam lhe transferido o poder normativo que detinham, na linha de pensamento de Thomas Hobbes.¹⁷

Nesse sentido, o escalonamento normativo defendido por Hans Kelsen, é explicitamente criticado por Bobbio, observando como os vários ordenamentos se relacionam entre si e podem, inclusive, ser hierarquizados de modo a ultrapassar, portanto, as relações de coordenação e subordinação:

¹⁶ É o caso das convenções e acordos coletivos.

¹⁷ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 102, p. 135-159, jan./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/porta1/sites/default/files/67753-89183-1-pb.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2016. p. 137.

Bobbio conclui que o direito objetivo compreende os aspectos da organização social, da intersubjetividade e da regulação, mas esse último é o mais relevante por configurar condição necessária e suficiente para a formação da ordem jurídica, englobando os outros dois.¹⁸ Adotando o escalonamento normativo (*Stufenbau*) de Kelsen, baseado no dever-ser, Bobbio argumenta que, do mesmo modo que as normas de um ordenamento podem ser dispostas em ordem hierárquica, os vários ordenamentos que se relacionam entre si também podem ser hierarquizados, dando lugar a relações de coordenação ou de subordinação.¹⁹

Assim, partindo do pressuposto de um ordenamento estatal e de ordenamentos sociais em que se destaca a figura do sindicato, a autonomia privada coletiva e a individual representam o poder do Estado.²⁰

Na crítica à teoria da instituição formulada pelo mesmo autor, em sua obra “Teoria da norma jurídica”, entende-se que o Direito não pode ser reduzido ao aspecto institucional, pois não há organização sem normatização. Seguindo esta linha de raciocínio, Walküre Lopes Ribeiro da Silva assevera que “a concepção do Direito como relação intersubjetiva também merece críticas, uma vez que apenas são jurídicas as relações regidas por pelo menos uma norma jurídica, constituindo as demais simples relações de fato”²¹.

Em suma, de Santi Romano a Norberto Bobbio, perpassando por Hans Kelsen e Herbert Hart, nota-se o deslocamento da concepção de ordenamento jurídico da ótica institucional para a normativa, reconhecendo, portanto, a existência das lacunas que permitem a utilização de novas formas de produção de normas.

Assim, o discurso da lei, posto às claras na interpretação, ressalta a Justiça como valor e tem de superar a oposição entre interesses diversos. Colocar este valor em seu devido lugar na cultura humana e harmonizá-lo com o universo político social é trabalho da interpretação.

Sobre o tema, acrescenta Habermas:

As pessoas, ou melhor, as estruturas de personalidade formam como as junções dos fios de uma rede ágrafa de culturas e tradições de concatenações vitais e experiências intersubjetivamente partilhadas. E este contexto é também o horizonte dentro do qual os cidadãos do Estado, queiram eles ou não, desenvolvem seus discursos de auto-entendimento.²²

¹⁸ BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Trad. Maria Celeste C. J. Santos. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999. p. 161-189.

¹⁹ Walküre Lopes Ribeiro da Silva, Autonomia privada coletiva. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 102, p. 135-159, jan./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67753-89183-1-pb.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2016. p. 137.

²⁰ *Ibidem*. p. 137.

²¹ *Ibidem*. p. 136.

²² HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro*: Estudos de teoria política. São Paulo: Loyola, 2002. p. 247.

Pois bem. Se ao legislador cabe editar as leis que compõem o ordenamento, à Ciência do Direito competem os meios de racionalizá-lo de modo a enfrentar desafios permanentes das mudanças sociais, de forma diversa da utilização do diálogo estabelecido pela crítica.

Nesse sentido assevera Steven Connor, ao afirmar que, no Século XVII, o diálogo era a forma de expressão do pensamento crítico, com seus conflitos e desacordos confrontados por um terreno de consenso e de livre intercâmbio comunicativo.²³

Quando se trata do âmbito coletivo, também a razão tende a se coletivizar, realizando a integração social. Nessa forma grupal de expressão, os membros são integrados em um padrão coletivo de julgamento e proferem decisões que respeitam as demandas da razão pelo coletivo. Por outro lado, presumir que todo coletivo possui uma razão também coletiva contrasta com a realidade, na qual diversos grupos nem sequer raciocinam ou, de forma diversa, acabam fazendo uso da razão de forma individualizada.

Para se manter o equilíbrio do ordenamento jurídico são necessárias complementações e acréscimos para situações concretas, ditadas pela fluidez do momento vivido, permitindo assim a plena correspondência da norma ao fato e do fato à norma. Se há discrepância, a Ciência do Direito se serve de instrumentos jurídicos tais como interpretação, negociação coletiva, discussões plenárias, etc. para buscar a complementação e suprir a falha. Daí a importância da negociação individual e principalmente coletiva em todas as esferas do Direito, em especial no do Trabalho.

Para melhor compreender o papel da vontade, necessário analisar sua formalização, o que será feito a seguir.

2.2 A formalização da vontade da Ciência Jurídica e a autonomia da vontade

Sobre o significado da palavra vontade, Antônio Álvares da Silva ensina:

A etimologia da palavra “vontade” nos traz o significado para o Latim “*voluntas*” do verbo “*velle*”, querer o que significa prazer, desejo, ânimo, ou seja, é faculdade que tem o ser humano de querer, de livremente praticar ou deixar de praticar certos atos.

A vontade também pode ser definida como a força interior que impulsiona o indivíduo a realizar aquilo a que se propôs, a atingir seus fins ou desejos; ânimo, determinação, firmeza, empenho, interesse, zelo. Assim, nas doutrinas filosóficas racionalistas, seria a motivação subjetiva capaz de conduzir de forma moral e refletida a ação humana, em oposição aos desejos e inclinações de caráter meramente afetivo. Já na tradição empirista ou hostil

²³ CONNOR, Steven. *Cultura Pós-Moderna*. Introdução às teorias do contemporâneo. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2012. p. 19.

ao racionalismo, se caracterizaria como impulso de natureza emotiva ou desejante por meio do qual o ser humano age na realidade objetiva e conduz sua atividade mental.

Conforme definição do The American Heritage Dictionary, a vontade tem origem na raiz *wel*, do latim *velle*, que significa *to wish, will*, e possui importantes variações – *well, wealth, will, gallop, gallant, volition, voluntary, benevolent, malevolent, voluptus*.²⁴

Note-se que a vontade filosófica nada tem a ver com a vontade jurídica, tendo em vista todo o trabalho de Arthur Schopenhauer para desvendar o mundo como vontade de representação. Para ele, a vontade se estende ao conjunto dos fenômenos e adquire, assim, um estatuto cosmológico.²⁵

Traçando linhas para esclarecer esse conceito complexo, Renato César Cardoso acrescenta que:

[...] o conceito de vontade com o qual tratamos aqui não se identifica com a vontade humana apenas; esta é apenas espécie daquela. Schopenhauer usa o nome de “vontade” por ser o que nós usamos para designar aquela porção da coisa em si que nós reconhecemos íntima e imediatamente. É preciso lembrar, no entanto, que essa “nova” vontade à qual Schopenhauer se refere carrega um conceito infinitamente mais amplo e complexo, do qual a vontade humana é apenas uma ínfima parte.²⁶

Em última análise, sobre a vontade, Schopenhauer emprega o termo como uma representação da experiência direta mais próxima que podemos ter disso. É também a vontade que se deriva na própria autonomia, tema que será abordado na sequência.

2.2.1 Autonomia da vontade privada

A teoria do Direito é compreendida por doutrinadores que entendem que autonomia da vontade e autonomia privada são estágios de evolução social, fazendo apenas a distinção com relação ao conceito historicamente definido.

De acordo com Kelsen, as partes fazem uso das normas gerais, que são responsáveis por tornar as transações jurídicas uma realidade. Ao firmarem tais transações, elas aplicam essas normas jurídicas gerais. Assim:

²⁴ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Anotação de aula da disciplina Tópicos em Direito do Trabalho*, no mês de maio de 2016, na Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

²⁵ ROGER, Alain. *Vocabulário de Schopenhauer*. Trad. Cláudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2013. p.72.

²⁶ CARDOSO, Renato César. *A ideia de Justiça em Schopenhauer*. Belo Horizonte: Argvmentvm, 2008. p. 77.

Ao dar aos indivíduos a possibilidade de regular sua conduta recíproca através de transações jurídicas, a ordem jurídica garante aos indivíduos certa autonomia jurídica. É nesta função criadora de Direito da transação jurídica que se manifesta a chamada “autonomia privada” das partes. Por meio de uma transação jurídica são criadas normas individuais, às vezes, até mesmo gerais, que regulam a conduta recíproca das partes.²⁷

Para Giancarlo Perone:

Ato de autonomia privada é, nesse caso, o contrato coletivo. Ato análogo, mas substancialmente diferente, é o contrato coletivo concluído por sujeito de direito público, em diverso regime sindical inspirado pelas características dos ordenamentos corporativos. Neste caso, há apenas a aparência de contrato, pois tem, substancialmente, a natureza de ato público, de uma espécie de lei ou de regulamento, emanado do Estado, porém de forma descentralizada, mas sempre em conformidade com os seus próprios planos de controle de realidade social.²⁸

A autonomia privada garante uma amplitude cada vez maior de participação da vontade na formação do negócio jurídico, maneira cada vez mais usual de declaração da vontade para constituir obrigações. Assim, o contexto axiológico no qual se insere a norma codificada, principalmente a partir da Constituição da República de 1988, altera, de forma radical, o sentido tradicionalmente atribuído à autonomia privada.²⁹

Conforme salienta Luigi Ferri, “*il fenómeno dell’autonomia privata è visto sotto il profilo di limitazione o autolimitazione dell’ordinamento statale, che lascia degli spazi in cui possa inserirsi l’attività normativa dei privati*”³⁰.

A autonomia da vontade pode ser considerada como um dos componentes essenciais da proteção à liberdade tutelada constitucionalmente aos indivíduos, incidindo no âmbito das escolhas individuais, na esfera atribuída pelo Direito para autorregulação das relações privadas. É, portanto, um dos princípios basilares do direito privado e, segundo Luiz Edson Fachin, pode ser considerada “a pedra angular do sistema civilístico”³¹.

O efeito para além das partes, e até de aplicação cogente, levou Raymond Saleilles a afirmar que os atos jurídicos praticados por tais entidades não tinham origem exclusivamente no contrato, mas sim na vontade das partes:

²⁷ KELSEN, Hans. *Teoria geral do Direito e do Estado*. Brasília: Martins Fontes, 1990. p. 141.

²⁸ MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. p. 92.

²⁹ TEPEDINO, Gustavo. *Temas de Direito Civil*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008. p. 89.

³⁰ Tradução livre: “O fenômeno da autonomia privada é visto sob a ótica da limitação ou autolimitação do ordenamento jurídico, deixando espaço para negociação em que possa ser inserida a atividade normativa privada” (FERRI, Luigi. *L’Autonomia Privata*. Milão: Giuffrè, 1959. p. 7)

³¹ FACHIN, Luiz Edson. O “aggiornament” do direito civil brasileiro e a confiança negocial. In: FACHIN, Luiz Edson (Coord.). *Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998.

Sans doute, il y a contrats et contrats; et nous sommes loin dans la réalité de celle unité de type contractuel que suppose le droit. Il faudra bien, tôt ou tard, que le droit s'incline devant les nuances et les divergences que les rapports sociaux ont fait surgir. Il y a prétendus contrats qui n'ont du contrat que le nom, et dont la construction juridique reste à faire; pour lesquels, en tous cas, les règles d'interprétation individuelle qui viennent d'être décrites devraient subir, sans doute, d'importantes modifications; ne serait-ce que pour ce que l'on pourrait appeler, faute de mieux, les contrats d'adhésion, dans lesquels il y a la prédominance exclusive d'une seule volonté, agissant comme volonté unilatérale, qui dicte sa loi, non plus à un individu, mais à une collectivité indéterminée, et qui s'engage déjà par avance, unilatéralement, sauf adhésion de ceux qui voudront accepter la loi du contrat, et s'emparer de cet engagement déjà créé sur soi-même.³²

Neste contexto, o estranhamento dos atores do mundo do trabalho trouxe para a centralidade das discussões filosóficas e jurídicas a autonomia da vontade, e no seguimento lógico se destaca Luigi Ferri, conceituando-a como um poder derivado, que constitui, sem dúvida, uma atividade que encontra sua fonte de validade nas normas estatais. O Estado determina negativamente o conteúdo das normas extra-estatais, ao subtrair à autonomia dos particulares certas matérias que reserva para sua própria atividade normativa.³³

Para Luigi Ferri, a lei, os regulamentos, o negócio jurídico, são, portanto, fontes do Direito, ou seja, como manifestações do Estado de Direito eles correspondem ao poder regulamentar e ao poder de criar regras via negociações, o que se denomina como autonomia privada.

Neste passo, destaca-se que a autonomia privada se funda em normas de conteúdo próprio, possuindo limitações pela regulação do Estado; assim, as regras por ele estabelecidas podem subtrair poder privado autônomo. Como, por exemplo, a regulação da função normativa pelo Estado prevista no artigo 174 da Constituição Federal, que permite a livre iniciativa, mas também proporciona a correção da força do mercado econômico.³⁴

³² Tradução livre: “Sem dúvida, existem contratos e contratos; e estamos agora na realidade do tipo contratual da unidade que inclui o direito. Mais cedo ou mais tarde a lei terá que atentar para as nuances e diferenças que as relações sociais deram origem. Há supostos contratos que somente têm o nome do contrato, e cuja constituição ainda deve ser feita; para o qual, em qualquer caso, as regras de interpretação individuais que têm sido descritas devem sofrer, sem dúvida, importantes mudanças; não menos importante para o que se pode chamar, por falta de melhores contratos de adesão, em uma lei que o domínio exclusivo de uma vontade, agindo como vontade unilateral, que dita a sua lei, seja para um indivíduo, mas uma coletividade indeterminada, que já se compromete com antecedência unilateralmente, exceto a adesão daqueles que querem aceitar a lei aplicável e assumir esse compromisso que já criou sobre si mesmo.” (SALEILLES, Raymond. *De la déclaration de volonté: contribution à l'étude de l'acte juridique dans le code civil allemand* (art. 116 à 144). Paris: LGDJ, 1929. p. 229-230)

³³ FERRI, Luigi. *L'Autonomia Privata*. Milão: Giuffrè, 1959. p. 3-9.

³⁴ “Art. 174. Como agente normativo e regulador da atividade econômica, o Estado exercerá, na forma da lei, as funções de fiscalização, incentivo e planejamento, sendo este determinante para o setor público e indicativo para o setor privado. [...]” (BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de

É fundamental para a correta apreciação do conceito e significado da autonomia privada avaliar a sua relação com as ideias de bem ou interesse particular. “Rousseau observa que sua reconstrução dos princípios do direito político promove a união entre interesse e justiça, entre aquilo que é vantajoso para o indivíduo e aquilo que é mais justo para a comunidade.”³⁵

Dessa forma:

Para o indivíduo, por conseguinte, deve sempre ser possível enxergar no interesse comum o seu próprio interesse – seja acreditando que o interesse comum é um agregado de que seu próprio interesse particular é um ingrediente (nesse caso, seu interesse particular é, em algum sentido, uma parte do interesse comum), seja considerando que o interesse comum sempre foi parte de seu próprio interesse particular (nesse outro caso, é o interesse comum que é visto como incluído no interesse particular).

Queremos sugerir que Rousseau está mais próximo da segunda alternativa, de modo que, para ele, a conformidade do geral e do particular não deve ser pensada nos moldes da agregação, mas, sim, no da interseção. Rousseau lembra que o interesse geral se compõe daquilo que é comum aos diversos interesses [...] Dito de outra maneira, o interesse geral, que não está separado dos interesses particulares, é, de fato, constituído a partir desses últimos -, todavia, isso não deve ser pensado no modo da agregação.³⁶

A manifestação da vontade possui um caráter democrático e diretamente relacionado com a formação da estrutura normativa porque apresenta a finalidade de criar, modificar e extinguir as normas jurídicas no mundo globalizado, variado, pleno de negócios. Logo, o homem deixa de ser objeto apenas de declarações de direitos para se tornar uma realidade universal palpável jurídica e economicamente.

Nesse sentido, Álvares da Silva assevera que:

A técnica jurídica também se adaptou para acolher este novo fenômeno. A Ciência do Direito teve que mudar seu modo de atuação. Em vez de estabelecer regras permissivas para cada ação, mudou-se a perspectiva. O cidadão pode tudo, a não ser que a lei o proíba.³⁷

Importante destacar a atuação normativa dos particulares, por meio de suas organizações representativas, na esfera das relações coletivas de trabalho, em um ordenamento que se apresenta como um sistema de normas oriundas de uma pluralidade de

5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2015)

³⁵ REIS, Cláudio Araújo. Vontade geral e decisão coletiva em Rousseau. *Trans/Form/Ação*, Marília, v. 33, n. 2, p. 11-34, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31732010000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 maio 2016.

³⁶ *Ibidem*.

³⁷ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *O legislado e o negociado*. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 19.

fontes, estatais e não-estatais. Mas há também uma espécie de flexibilização do próprio ordenamento jurídico para permitir a formação de outros fatores para constituí-lo além da lei.

Logo, “os particulares tornam-se, desse modo e nessas condições, legisladores sobre sua matéria jurídica, criando normas jurídicas vinculadas, de eficácia reconhecida pelo Estado”³⁸. De modo que o direito fundamental à autonomia privada tem como base a compreensão do “ser humano com agente moral, dotado de razão, capaz de decidir o que é bom e o que é ruim para si, e que deve ter liberdade para guiar-se de acordo com suas escolhas, desde que elas não perturbem os direitos de terceiros”³⁹.

O sujeito está na centralidade da sociedade contemporânea, razão pela qual o foco no indivíduo atrai uma responsabilidade para seu mundo. Ele depende de si, porque é esclarecido, partindo assim de certezas metafísicas. A filosofia consola o sujeito que perde seu mundo quando percebe que nem tudo é teoricamente praticável e que esse mesmo mundo está apto a ser construído.⁴⁰

A lei como forma e instituição autônoma apta à razão passa a ser a inscrição e a prescrição para o sujeito na contemporaneidade e na construção do mundo e de si mesmo. Por isso:

O pensamento clássico moderno entende o mundo como ideia e representação. O mundo torna-se imagem, ele existe por meio de um sujeito que crê e criá-lo, o mundo ao produzir sua real concepção conquistá-lo como imagem e conferir-lhe uma história. À medida que a auto-reflexão no trabalho construtivo ganha espaço, a relação do sujeito apresentado e do construtor para consigo mesmo torna-se fundamento das últimas certezas.⁴¹

Nesse sentido, ditam Eduardo Pires e Jorge Renato dos Reis que “não cabe ao Estado, à coletividade ou a qualquer outra entidade estabelecer os fins que cada indivíduo deve trilhar, os valores que deve crer, as atitudes que deve tomar”⁴². Estabelece-se, assim, uma concessão do Estado para que as partes tenham liberdade ao exercer a sua autonomia privada.

Ao observar uma perspectiva ampla, Pires e Reis defendem que:

³⁸ AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A autonomia privada como princípio fundamental da ordem jurídica: perspectivas estrutural e funcional. *Revista de Direito Civil*, São Paulo, ano 12, n. 46, p. 7-26, out.-dez. 1998.

³⁹ *Ibidem*.

⁴⁰ Ideia de HABERMAS, Jürgen. *Der philosophische Diskurs der Moderne*. Zwölf Vorlesungen, Frankfurt am Main 1993 e HEIDEGGER, Martin. *Die Zeit des Weltbildes*. In: Holzwege, Frankfurt am Main 1972. p. 75 et seq..

⁴¹ FRANKENBERG, Günter. *A gramática da Constituição e do Direito*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007. p. 263.

⁴² PIRES, Eduardo; REIS, Jorge Renato dos. Autonomia da vontade: um princípio fundamental do direito privado como base para instauração e funcionamento da arbitragem. *Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI*. Fortaleza, 2010. Disponível em: <<https://www.yumpu.com/pt/document/view/12853180/autonomia-da-vontade-um-principio-fundamental-do-conpedi/3>>. Acesso em: 10 maio 2016.

[...] a autonomia privada como direito fundamental outorga ao sujeito de direito a capacidade de determinar o seu próprio comportamento individual tanto, em aspectos vinculados à ideia de escolhas existenciais, como também, nos aspectos atinentes à celebração de contratos e demais negócios jurídicos de natureza patrimonial.⁴³

Logo, “quando se trata de autonomia privada, verifica-se a existência de duas dimensões de seu conceito”⁴⁴: uma ligada às liberdades existenciais, como as liberdades de comunicação, a liberdade de religião, a privacidade, a liberdade de associação, entre outras; e outra dimensão econômica/patrimonial, relativa aos negócios jurídicos e que se concretiza como liberdade contratual.⁴⁵

Daniel Sarmento ressalva que, muito embora a autonomia receba proteção constitucional em ambas as dimensões, esta tutela se dá de forma muito mais abrangente e intensa no que tange às escolhas existenciais da pessoa humana do que no campo da sua vida econômica e patrimonial. Contudo, é a dimensão patrimonial, da liberdade contratual, a que mais importa para o presente trabalho.⁴⁶

Assim, Wilson Steinmetz entende que, no âmbito do princípio da liberdade contratual como manifestação da autonomia privada, estão compreendidas: (i) as liberdades positiva e negativa de contratar, isto é, a liberdade de decidir contratar ou não; (ii) a liberdade de escolher o contratante; (iii) a liberdade de escolher o tipo de contrato, isto é, a liberdade de eleger um – segundo um juízo de adequação, funcionalidade ou conveniência e observada a disciplina legal – entre os contratos típicos e a liberdade de concluir contratos atípicos; e (iv) a liberdade de determinar o conteúdo e os efeitos do contrato.⁴⁷

Na esfera pátria, o instituto da autonomia da vontade em sua dimensão patrimonial encontra guarida constitucional, especialmente na cláusula que trata do princípio da livre iniciativa⁴⁸ e na previsão do direito de propriedade⁴⁹. “Essa tutela constitucional recebida pela autonomia da vontade ocorre inicialmente em decorrência da Constituição ter elegido a

⁴³ PIRES, Eduardo; REIS, Jorge Renato dos. Autonomia da vontade: um princípio fundamental do direito privado como base para instauração e funcionamento da arbitragem. *Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI*. Fortaleza, 2010. Disponível em: <<https://www.yumpu.com/pt/document/view/12853180/autonomia-da-vontade-um-principio-fundamental-do-conpedi/3>>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁴⁴ *Ibidem*.

⁴⁵ STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares a direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004. p. 192. *apud* PIRES, Eduardo; REIS, Jorge Renato dos. *op. cit.* p. 8.246.

⁴⁶ SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 143.

⁴⁷ STEINMETZ, *apud op. cit.* p. 192.

⁴⁸ Artigos 1º, IV, e 170, caput, da Constituição Federal de 1988.

⁴⁹ Artigo 5º, caput e XXII, da Constituição Federal de 1988.

iniciativa privada como um dos elementos fundamentais, tanto da ordem econômica, quanto da própria República Federativa do Brasil”.⁵⁰

Há, no entanto, outra modalidade de autonomia que deve ser apreciada, a que se refere à vontade coletiva.

2.2.2 Autonomia da vontade coletiva

A autonomia da vontade coletiva é a chave para o exercício da vida coletiva no Direito do Trabalho, pois nela encontra-se o respaldo jurídico para o exercício de cidadania para além da dimensão patrimonial dos sujeitos, sendo tutelada constitucionalmente. Esta, em conjunto com a lei, é o pilar da estrutura reguladora de tutela e, nesse sentido, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva assevera que:

A autonomia da vontade coletiva é a expressão do poder social das classes trabalhadoras. Este poder social em essência é recepcionado pelo Direito por meio de um conjunto de instrumentos normativos, dentre os quais o da autonomia privada coletiva, que fundamenta a capacidade de auto-regulação dos sujeitos sociais. No entanto, imersa em um sistema de proteção constitucional, a autonomia coletiva só poderá fundamentar, sob os pontos de vista teórico e normativo, a negociação coletiva como uma autêntica prerrogativa constitucional quando houver um ambiente formado de liberdade sindical, de autonomia de direito pleno de greve.⁵¹

Esta roupagem coletiva é pressuposto lógico para o nascimento e atuação do sindicato, um dos grandes “atores” do Direito Coletivo do Trabalho, fazendo valer então, a autonomia da vontade coletiva como pressuposto das relações negociadas.

Para Giancarlo Perone:

Na matéria de tutela de interesses coletivos, usa-se o termo de autonomia coletiva para designar o poder de negociar a regulamentação desses interesses, valendo ressaltar que se está diante de uma manifestação de autonomia privada, isto é, da capacidade de estabelecer livremente a posição de próprios interesses considerados objetivamente mais convenientes,

⁵⁰ PIRES, Eduardo; REIS, Jorge Renato dos. Autonomia da vontade: um princípio fundamental do Direito privado como base para instauração e funcionamento da arbitragem. *Anais do XIX Encontro Nacional do Conpedi*. Fortaleza: 9, 10, 11 e 12 de junho de 2010. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fDPqasHAtXwJ:150.162.138.7/documents/download/39%3Bjsessionid%3D2C8214C59107D7570B299FBF3DED57CE+&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 30 maio 2016.

⁵¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 96.

independentemente da eventual necessidade de alcançar finalidades indicadas por sujeitos estranhos ou mesmo pelo Estado.⁵²

As importantes transformações do direito brasileiro nas últimas décadas nos permitem a associação do papel central da interpretação e aplicação das normas do ordenamento jurídico a um sentido constitucionalmente adequado. Como ensina Erik Jayme, todas as disciplinas do direito, público e privado, hoje sofrem direta influência dos direitos fundamentais.⁵³

Da mesma forma, a Constituição também tutela a autonomia da vontade ao estabelecer a livre iniciativa privada como princípio fundamental da República Federativa do Brasil, “pois esta naturalmente pressupõe a capacidade dos agentes de celebrar contratos e outros negócios jurídicos, de utilizar seus bens e propriedade na consecução dos seus objetivos de fazer circular riqueza”⁵⁴. Dessa forma, “pode-se considerar a autonomia da vontade como um princípio fundamental, inclusive no direito pátrio, que, como já mencionado, é compreendido por uma dimensão existencial e por outra de caráter patrimonial”⁵⁵.

Primeiramente há que se registrar a proibição legislativa quanto aos próprios limites da autonomia da vontade, pois não se pode, através dela, criar figuras atípicas não previstas em lei. Neste sentido, vale transcrever o entendimento de José de Oliveira Ascensão:

A primeira categoria de regras injuntivas resulta com caracter de evidência do próprio princípio do *numerus clausus*: não se pode alterar os elementos que pertencem à própria definição do tipo de cada direito real (modificar o tipo, no sentido restrito atrás indicado). Porque a não se assim, através da porta travessa da modificação do conteúdo, viríamos a liquidar a tipicidade taxativa dos direitos reais. Por isso, não se pode dar em penhor um imóvel, ou estabelecer uma superfície em que a propriedade da obra implantada pertença ao dono do chão.⁵⁶

Por outro lado, a modelação do tipo de direito real, por atuação da autonomia da vontade, deve respeitar uma série de interesses: (i) interesses coletivos, (ii) interesses de

⁵² MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010; e PERONE, Giancarlo. *Sindicatos nacionais e disciplina comunitária coletiva do trabalho*. Trad. Rômulo Nei Barbosa de Freitas Filho. São Paulo, LTr, 2010. p. 92.

⁵³ JAYME, Erik. O direito internacional privado do novo milênio: a proteção da pessoa humana face à globalização. *Cadernos do PPGD/UFRGS 1*, n. 1, p. 85-97, mar. 2003. p. 85 *et seq.*.

⁵⁴ SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 178.

⁵⁵ PIRES, Eduardo; REIS, Jorge Renato dos. Autonomia da vontade: um princípio fundamental do Direito privado como base para instauração e funcionamento da arbitragem. *Anais do XIX Encontro Nacional do Conpedi*. Fortaleza: 9, 10, 11 e 12 de junho de 2010. Disponível em: <<http://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:fDPqasHAtXwJ:150.162.138.7/documents/download/39%3Bjsessionid%3D2C8214C59107D7570B299FBF3DED57CE+%&cd=1&hl=pt-BR&ct=clnk&gl=br>>. Acesso em: 30 maio 2016.

⁵⁶ ASCENSÃO, José Oliveira. *A tipicidade dos Direitos Reais*. Lisboa: Imprensa, 1968. p. 137.

terceiros e (iii) interesses dos próprios titulares da situação jurídica de direito real. No entanto, a proteção destes interesses precisa encontrar um paradigma que possa atender aos anseios da sociedade contemporânea.

Ferri acrescenta que a autonomia privada não é um poder que corresponde a uma função, pois o Estado não prevê os interesses para os quais este poder deve ser usado; ele simplesmente estabelece fronteiras externas, que limitam de forma negativa.⁵⁷

Assim, estabelecidas tais premissas quanto à caracterização da autonomia da vontade como direito fundamental, pretende-se a seguir verificar de que forma nasce a autonomia da vontade coletiva na ciência jurídica.

Nesse sentido, Giulio Prosperetti conceitua autonomia da vontade coletiva como:

*L'autonomia collettiva è la potestà riconosciuta ai gruppi sociali di regolare liberamente i propri interessi collettivi; sono pertanto i sindacati i soggetti esponenziali dell'interesse collettivo che nell'ambito della più generale sfera dell'autonomia privata realizzano l'autonomia privata coletiva.*⁵⁸

Por isso, no Direito Comparado, cabem algumas observações quanto à Itália, berço da concepção de autonomia coletiva, pois, lá, a doutrina juslaboralista defende de modo consensual sua natureza de poder originário. No entanto, “na esfera trabalhista, o debate sobre a problemática do poder normativo dos particulares tem se centrado na análise da relação entre o Estado e a autonomia privada coletiva, dada a grande relevância da atuação coletiva de trabalhadores e de empregadores”⁵⁹.

Percebe-se que a formalização da vontade se dá através dos sindicatos, que possuem autonomia coletiva de atuação por sua liberdade de regular os próprios interesses coletivos. A propósito, Giulio Prosperetti acrescenta que:

L'integrazione dei sindacati nell'ordinamento e i munera pubblici, che sono loro attribuiti, devono conciliarsi con il loro (solo indiretto) riconoscimento e con la natura di enti privati, che l'autonomia privata può creare e sciogliere, fondare e dividere, e che sono liberi di proporsi qualsiasi finalità e programma, sicché solo i rapporti di forza e la correlativa conquista de “tavoli di trattativa”, con la conseguente stipulazione dei contratti collettivi,

⁵⁷ FERRI, Luigi. *L'Autonomia Privata*. Milão: Giuffrè, 1959. p. 7.

⁵⁸ Tradução livre: “A autonomia coletiva é o poder reconhecido aos grupos sociais de regular livremente os próprios interesses coletivos; são, portanto, os sindicatos os sujeitos exponenciais do interesse coletivo que no âmbito mais geral da esfera da autonomia privada realizam a autonomia privada coletiva.” (PROSPERETTI, Giulio. *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*. Torino: UTET Giuridica, 2010. p. 1-2)

⁵⁹ SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 102, p. 135-159, jan./dez. 2007. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67753-89183-1-pb.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2016. p. 138.

*determina l'ambito ed il livello di rappresentatività di ogni singola associazione sindacale.*⁶⁰

A formalização da vontade na negociação coletiva se dá através da liberdade outorgada pelo Direito aos sindicatos, sendo, portanto, uma reconquista do equilíbrio das partes do contrato de trabalho. No entanto, tal fato, por si só, não obstante seu alto grau de democraticidade e publicização, não é suficiente para conduzir à igualdade nas relações trabalhistas.

Sobre o viés constitucional dos fundamentos da negociação coletiva, Sayonara Grillo entende que:

A vinculação entre autonomia da vontade e negociação coletiva nas estruturas contratuais de Direito privado torna semelhantes a autonomia privada coletiva e a autonomia privada da vontade de contratantes livres no mercado. Recentes esforços vêm sendo desenvolvidos para examinar o estatuto jurídico da autonomia coletiva a partir de sua inserção no mercado do Direito Constitucional.⁶¹

Assim, a negociação coletiva nada mais é do que uma técnica de autolegislação da coletividade organizada em grupos, mostrando-se a latente consagração do comportamento coletivo no ordenamento jurídico.

A vontade coletiva é, dessa forma, a expressão dos seus meios e formas de garantir a efetividade do Direito do Trabalho, diferentemente da assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. A autonomia coletiva da vontade não tem os mesmos limites que a autonomia individual sendo, portanto, mais universalizante, conforme entendeu o ministro Luís Roberto Barroso no seguinte acórdão do Supremo Tribunal Federal:

DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS. 1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano. 2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das

⁶⁰ Tradução livre: “A integração dos sindicatos no ordenamento e os dons públicos, que são a eles atribuídos, devem conciliar-se com seu reconhecimento e com a natureza dos entes privados, que a autonomia privada pode criar e dissolver, fundar e dividir, e que são livres de propor qualquer finalidade e programa, de modo que somente o equilíbrio de poderes e a correlata conquista da ‘mesa de negociações’, com a consequente estipulação dos contratos coletivos, determina o âmbito e o nível de representatividade de cada associação sindical.” (PROSPERETTI, Giulio. *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*. Torino: UTET Giuridica, 2010. p. 3)

⁶¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 96.

Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente. 3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual. 4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida. 5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso. 7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.⁶²

Assim, o marco da Constituição Federal de 1988 demonstra a transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justaltrabalhista mais democrático e autônomo, haja vista o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho como instrumentos capazes de prevenir e resolver os conflitos na seara trabalhista.⁶³ Dada a conotação democrática, ao sindicato cabe a representação da categoria, conforme ditam os seguintes dispositivos:

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

[...];

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;

⁶² SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 590415, Relator(a): Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, Acórdão Eletrônico Repercussão Geral - mérito *DJe*-101 Divulg 28-05-2015 Public 29-05-2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁶³ *Ibidem*.

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

[...]

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

[...]

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.⁶⁴

Veja-se que o modelo proposto pela Constituição acompanha a tendência internacional com o crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, conforme a Convenção nº 98/1949⁶⁵ e a Convenção nº 154/1981⁶⁶ ambas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), as quais foram ratificadas pelo Brasil, conforme bem indica o Min. Barroso.⁶⁷

⁶⁴ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2015.

⁶⁵ “Art. 4º - Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 98, de 1º de julho de 1949*. Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva. Genebra, 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 fev. 2016)

⁶⁶ “Art. 2 - Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, *uma ou várias organizações de trabalhadores*, com fim de:

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

[...]

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

Cumprir destacar que a Recomendação nº 163/1981, visando complementar a Convenção nº 154/1981, dispõe que:

8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967.⁶⁸

Analisando a limitação da autonomia da vontade no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à promulgação da Constituição de 1988, verifica-se que o mesmo não ocorre no que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, bem como às normas constitucionais vigentes na contemporaneidade.⁶⁹

O método democrático expressado pela Constituição afirma como fundamentos da República a soberania, a cidadania, a dignidade humana, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e o pluralismo político, prestigiando uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Como pertencente aos direitos previstos constitucionalmente aptos a possibilitar a participação social, o Direito Coletivo do Trabalho possui uma peculiaridade no que se refere à autonomia coletiva da vontade. Atuará, dessa forma, como engrenagem pela qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que a ele mesmo se destinam.

O Direito Coletivo do Trabalho objetiva também um tipo especial do valor Justiça, no momento em que o grupo assume relevante papel na História contemporânea, principalmente depois da Revolução Industrial.

Assim, o deslocamento do foco para o grupo como sujeito e objeto de direitos desperta um novo valor jurídico que envolve praticamente toda a problemática básica do capitalismo contemporâneo. Por isso, Giovanni Alves salienta que:

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.” (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 154, de 19 de junho de 1981*. Fomento à negociação coletiva. Genebra, 19 jun. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 fev. 2016)

⁶⁷ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 590415, Relator(a): Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, Acórdão Eletrônico Repercussão Geral - mérito *DJe-101* Divulg 28-05-2015 Public 29-05-2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁶⁸ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação nº 161, de 3 de junho de 1981*. Sobre a promoção da negociação coletiva. Genebra, 3 jun. 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-da-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

⁶⁹ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL, *op. cit.*.

O novo modelo produtivo exige uma arquitetura de controle do metabolismo social do capital de novo tipo. Primeiro pela “reordenação” espaço-temporal, tanto do trabalho quanto da vida social. A “extensão” da produção (e do “discurso” da produção) para a totalidade social e, por outro lado, a “redução” da vida social à lógica da produção do capital são um modo de reordenação espaço-temporal do controle sociometabólico do capital que nasce na fábrica.⁷⁰

A ideia de que o capitalismo é capaz de se autorregular é a base do pensamento liberal, que parte do pressuposto de que a intervenção estatal impõe limites à criatividade privada dos agentes econômicos. Assim, o capital não se preocupa com os investimentos no setor produtivo, pois seu principal objetivo é a especulação financeira, solapando de forma perversa as peculiaridades do capital humano.

Neste passo, a personificação do grupo significa dotá-lo de capacidade de ação independentemente dos membros que o compõem, sendo, portanto, capaz de amenizar os efeitos negativos que o capital possui de modo a retroceder em matéria de direitos sociais.

Por isso, Daniela Muradas assevera:

O progresso e não retrocesso das condições sociais consiste em um imperativo ético-jurídico, decorrente da dignidade da pessoa humana e do valor insito ao trabalhador, então há de ser desconsiderado no plano do Direito do Trabalho, particularmente no seu segmento coletivo.⁷¹

O reconhecimento pelo Direito dos fenômenos grupais permitiu à associação injetada de conteúdo classista e profissional representar abstratamente os interesses dos membros, transformando-se a individualidade na figura jurídica do Sindicato.

Sobre a organização da coletividade, Antônio Álvares da Silva ensina que:

[...] a sociedade é organizada em sistemas, é um todo independente, num infundável movimento de causas e efeitos, dentro dos quais se realiza a inumerável atividade dos indivíduos e do Estado, havendo entre os sistemas uma “troca de fronteiras”, para garantir a influência recíproca.⁷²

Os fins da associação são múltiplos e difusos quando a associação é profissional, já que procura servir seus membros com algumas vantagens específicas da profissão. Neste

⁷⁰ ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade: o espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório*. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 118.

⁷¹ REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. Organizadores Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto. São Paulo: LTr, 2010. p. 77.

⁷² ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *O legislado e o negociado*. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 11.

passo, sua efetivação se dá através da negociação coletiva, que será tratada em tópico específico.

No ordenamento jurídico brasileiro, é permitida a associação por meio do sindicato, ente grupal mencionado alhures, para defesa dos interesses da categoria profissional ou econômica, inexistindo, no entanto, definição precisa de sindicato na legislação brasileira, embora o Decreto-Lei nº 1.402/1939 assim determine:

Art. 1º É lícita a associação, para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses profissionais, de todos os que, como empregadores, empregados ou trabalhadores por conta própria, intelectuais, técnicos ou manuais, exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou conexas.

Art. 2º Somente as associações profissionais constituídas para os fins do artigo anterior e registradas de acordo com o art. 48 poderão ser reconhecidas como sindicatos e investidas nas prerrogativas definidas nesta lei.⁷³

As menções feitas a tais entes coletivos pelos dispositivos legais permitem sua caracterização, sobretudo a disposição do art. 8º, III, da Constituição Federal, que estabelece caber a eles “a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”⁷⁴.

Ademais, o *caput* do art. 511 da CLT estabelece que:

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.⁷⁵

Cabe pontuar que o ordenamento jurídico brasileiro concentra no sindicato a função de representação e negociação, sendo que as demais entidades sindicais (federação e confederação, respectivamente) podem exercer essas funções em caso de inércia ou de inexistência daquele, conforme previsão dos arts. 617 e 611, §2º, da CLT.

⁷³ BRASIL. Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. *Coleção de Leis do Brasil*, de 1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del1402.htm>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁷⁴ BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2015.

⁷⁵ BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 9 ago. 1943, retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 1944 e pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 1946. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#art20>. Acesso em: 6 out. 2015.

Logo, entende-se que sindicato é uma associação de direito privado, em que as partes exercem a técnica de autolegislação, tendo os seus membros, assim, o poder de decidir com o objetivo de representar, promover e defender⁷⁶, de forma permanente, os direitos e interesses da categoria profissional ou econômica representada, num dado espaço territorial que deve abranger, no mínimo, um município.⁷⁷

O sindicato nada mais é do que um reflexo da sociedade na contemporaneidade, perpassando pela quebra de paradigmas e democratização do poder de legislar dentro da esfera de permissibilidade regulatória do Estado. O seu conteúdo axiológico faz parte do determinismo concebido pela ideologia clássica, já que, segundo Alain Touraine, “a ideia de que a sociedade é fonte de valores, que o bem é o *útil* à sociedade e o mal o que prejudica sua integração e eficácia, é um elemento essencial da ideologia clássica da modernidade”⁷⁸.

Diante do caráter democrático de legislar, a sociedade, para Touraine, caminha no sentido de uma visão modernista, tratando-se de:

[...] um conjunto concreto, definido por fronteiras, das fontes reconhecidas de autoridade, dos órgãos de aplicação das leis e uma consciência de pertença, recebeu portanto neste pensamento social clássico um outro sentido, explicativo e não descritivo, já que a sociedade e a posição ocupada em seu seio são, nesse caso, elementos de explicação das condutas e de sua avaliação.⁷⁹

Assim, a sociedade com expressão democrática determina e explica a permissibilidade regulatória do Estado pela própria flexibilização do ordenamento jurídico, fenômeno inerente à contemporaneidade.

Não obstante toda essa ordem racional de autoridade do aplicador das leis, pautada em valores determinados pela explicação de condutas, as ações Estatais acabam por produzir um sentimento de identidade e pertença social modulado pela ideologia clássica, de grande conteúdo axiológico.

Porém, indica Touraine que, em uma sociedade pautada em conteúdo predominantemente racional, não se sustenta a união entre os seus membros, impondo-se a fragmentação:

⁷⁶ Tanto na esfera administrativa como na esfera judicial.

⁷⁷ Há ainda a possibilidade de filiação de aposentados que poderão votar e serem votados para composição da direção de entidade sindical, de acordo com o art. 8º, VII da Constituição Federal de 1988. Os servidores públicos possuem direito à livre associação sindical, nos termos do art. 37, VI da Constituição. Aos militares é vedada a sindicalização, conforme o art. 142, § 3º, IV da Constituição.

⁷⁸ TOURAINE, Alain. *Crítica da Modernidade*. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012. p. 23. (grifos no original)

⁷⁹ *Ibidem*. p. 26.

A ideia de que a modernidade conduziria por si mesma a uma ordem social racional, ideia aceita por Voltaire, admirador do sucesso da burguesia inglesa, e hábil a conciliar sua consciência e seus interesses, torna-se inaceitável para Rousseau. A sociedade não é racional e a modernidade mais divide do que une. É preciso opor aos mecanismos do interesse a vontade geral sobretudo a volta à natureza, isto é, à razão, reencontrar a aliança do homem e do universo. [...] ⁸⁰

Neste passo, considerando que em uma sociedade fragmentada o individualismo começa a tomar conta dos espaços coletivos, aqui se inicia a busca do homem por se encaixar no seu universo, prevalecendo, portanto, as ideias da subjetividade do ser humano.

A autonomia da vontade é mais um esforço classificatório da Ciência do Direito que, como toda ciência, tende a explicar o mundo reduzindo-o a sistemas e explicações sistemáticas. Por isso, Antônio Álvares da Silva entende que:

Como sempre acontece o esforço é apenas parcialmente exitoso. O mundo é excessivamente amplo e variado para se submeter a “gavetas” ou compartimentos ideológicos fixos e definitivos. Como dizia Gustav Radbruch, “*Die Welt ist zu reich und zu lebendig, um sich in eine einzige Wahrheit einsperren zu lassen.*” (O mundo é por demais rico e palpitante para deixar-se encerrar numa única verdade.) ⁸¹

Entretanto, mesmo deixando resto, toda classificação ajuda a explicar a realidade dando ao homem meio de nela intervir para construir.

A vontade humana, como instrumento da cultura, age e classifica.

A autonomia privada individual mostra a participação do indivíduo na construção do ordenamento jurídico. O homem, declarando sua vontade, atua e constrói. Se o Estado é uma ampla engrenagem, dela não pode ser afastado o cidadão.

A autonomia privada coletiva abre canais para os grupos que, no pós-moderno, são uma constante da sociedade industrial pós-capitalista.

Associações, associações profissionais e mesmo a duração efêmera de reuniões são mecanismos de introjeção da vontade na construção jurídica.

Ainda que não tenham meios jurídicos de atuação, certas categorias sociais agem como grupo contra o Estado para reivindicar direitos e conquistas. Veja-se o exemplo de alunos invadindo escolas, movimentos sociais como os sem-terras, sem-casas e sem-escolas que trazem para a visibilidade social seus objetivos e pretensões.

A autonomia pública supõe também o Estado como agente e não apenas como vigilante da ordem estabelecida. Ele atua concedendo direitos, impondo limites, definindo funções que, em última análise, constitui a engrenagem jurídica na qual predomina o interesse público, acima do coletivo e do individual.

Desta forma, autonomia privada individual, autonomia privada coletiva e autonomia público são métodos e sistemas de formação e atuação do ordenamento jurídico como um todo.

O homem toma consciência de que o Direito é uma construção do próprio homem e existe para elevar o próprio homem, suprindo suas carências e

⁸⁰ TOURAINE, Alain. *Crítica da Modernidade*. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012. p. 30.

⁸¹ RADBRUCH, Gustav. *Aphorismen zur Rechtsweisheit*. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1963. p. 11. Veja-se ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. Epígrafe.

desenvolvendo suas aptidões. Afinal de contas, como salienta Domenico de Masi, “Não há progresso sem felicidade”.⁸² A ela o Direito tem também a obrigação de servir.⁸³

O reconhecimento das expressões democráticas na contemporaneidade perpassa pela autonomia da vontade coletiva como instrumento catalisador para a produção de normas. Por isso, pertinente a análise do Direito Coletivo do Trabalho na Teoria do Direito, para que sejam estudados os desdobramentos do próprio Direito do Trabalho e suas fontes normativas.

⁸² DE MASI, Domenico. *O futuro chegou*. Rio: Quitanda cultural, 2013. p. 16.

⁸³ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Anotação de aula da disciplina Tópicos em Direito do Trabalho*, no mês de maio de 2016, na Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

3 O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO NA TEORIA DO DIREITO

3.1 O Direito do Trabalho na contemporaneidade

Os fatos sociais são a fonte material do Direito, que fornecem subsídio para a criação das normas jurídicas, o que faz com ele seja um produto histórico e cultural nos centros jurídicos.⁸⁴ Neste passo, percebe-se que se diversifica a cada momento histórico, conforme a evolução da sociedade em que está delineado e os valores escolhidos por ela, regulados pelo Estado como mais relevantes.

Para que haja a inclusão de novos conceitos jurídicos, deve ser observado o contexto social, político, cultural e econômico, para que, assim, sejam atendidos os anseios da sociedade contemporânea. São os fatos que conectam o Direito à realidade e, existindo mudanças que não são por ele reguladas, seus mandamentos não têm mais atuação acertada.

Por isso entende Adriano Januzzi Moreira que:

O Direito do Trabalho é um dos ramos do Direito que mais reflete esta realidade não só nos cenários nacionais como no plano internacional, pois ele é resultado, de um lado, da luta dos trabalhadores, reunidos aos seus pares, por melhores condições de trabalho, e de outro, das concessões feitas pelos empregadores no intuito de manter o sistema.

O Direito do Trabalho surgiu e se estruturou a partir das revoluções culturais do final dos séculos XVIII e XIX e das transformações econômico-sócio-políticas na sociedade ocidental. A relação de trabalho subordinado, de concentração proletária, torna-se núcleo motor do processo produtivo que culmina no modelo capitalista, realidade até os dias atuais.⁸⁵

Sobre o mercado como marco de regulação das relações econômico-sociais, Alain Supiot acrescenta:

Para que o Mercado seja um princípio geral de regulação da vida econômica, é preciso fazer como se a terra, o trabalho e a moeda fossem mercadorias, o que não é, com certeza, o caso. A economia de mercado apoia-se, assim em ficções jurídicas. Ora, ficções jurídicas não são ficções romanescas: elas só são suportáveis nos sentidos, ao mesmo tempo, francês e franglês da palavra, na condição de poderem ser vividas humanamente. Sem um direito do Meio Ambiente que proteja efetivamente os recursos naturais,

⁸⁴ CATALAN, Marcos Jorge. Autonomia privada: o poder jurídico dos sujeitos de direito. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 5/6, 2001/2002, p. 430-463. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/viewFile/11197/9957>>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁸⁵ MOREIRA, Adriano Januzzi. Pejotização e parassubordinação: o Direito do Trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. *Revista Jurídica Digital RTM*, jan-jun 2015. Disponível em: <<http://www.editorartm.com.br/pejotizacao-e-parassubordinacao-direito-do-trabalho-frente-a-esta-nova-realidade-e-os-passivos-trabalhistas-previdenciarios-pela-caracterizacao-da-relacao-de-emprego/>>. Acesso em: 10 maio 2016.

não se poderá fingir por muito tempo que a natureza é uma mercadoria. E sem um Direito Social que proteja efetivamente os “recursos humanos”, não se poderá assegurar a perenidade dos mercados de trabalho.⁸⁶

Paralelamente a isso, não se pode olvidar o capital humano, força motriz para a engrenagem de todo movimento substancialmente real de valor econômico no mundo globalizado.⁸⁷

O panorama da centralidade do trabalho na sociedade democrática, desde as últimas décadas do Século XIX, passa pelo processo de desconstrução cultural do primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista.⁸⁸ A crença de um mundo regido pelo cálculo da utilidade substituiu os cientificismos, e as bases da reestruturação produtiva gestada no sistema econômico-social dominante estão intrinsecamente ligadas ao conceito de globalização.

A globalização é, pois, estruturada na generalização do sistema capitalista sob o enfoque de aprofundamento dos laços entre as distintas economias nacionais, possibilitando a interdependência entre países e regiões por meio de avanços tecnológicos, principalmente no ramo da comunicação.⁸⁹

Para Antônio Álvares da Silva, a globalização está conectada aos seguintes aspectos:

A tendência do homem integrado em Estados e sociedades politicamente organizados é sempre crescer e expandir. Pode-se dizer que não é só o universo físico que está em permanente expansão, mas também o universo cultural do homem e as tecnologias de que serve para esta corrida permanentemente no tempo e no espaço.

A técnica possibilita esta permanente transformação porque é acumulativa. O conhecimento anterior agrega-se ao atual e ambos caminham para um futuro que também se tornará com o tempo uma realidade conhecida que servirá de fundamento a outra fase da evolução.⁹⁰

A hegemonia financeiro-especulativa é classificada como pressuposto básico da globalização, tendo em vista o capital substantivamente especulativo, “que gera sua

⁸⁶ SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 53.

⁸⁷ Vide: ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração de Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da OIT*. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/Declara%C3%A7%C3%A3o%20de%20Filad%C3%A9lfia.pdf>. Acesso em: 17 set. 2015.

⁸⁸ MELLO, Roberta Dantas de. Reflexões acerca da centralidade do valor trabalho no Brasil diante da conjuntura capitalista atual. *Il Diritto Brasiliano*, 12 maio 2011. Disponível em: <<http://www.diritto.it/docs/31625>>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁸⁹ SALOMON, Jean-Jacques; SAGASTI, Francisco; SACHS-JEANTET, Celine. Da tradição à modernidade. *Estud. av.*, São Paulo, v. 7, n. 17, p. 07-33, abr. 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141993000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁹⁰ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Terceirização: um tigre de papel*. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 12.

reprodução com o próprio jogo de inversões financeiras, sem compromisso relevante com a noção de produção”.⁹¹

É nesse sentido que a reestruturação produtiva pode ser definida como o movimento de posição e reposição dos métodos de produção de mais-valia num contexto em que o capital reorganiza as etapas de cooperação, manufatura e grande indústria em cada fase de desenvolvimento do capitalismo.⁹²

As relações sociais e de trabalho entraram em crise e a miséria e exploração levaram os trabalhadores a forçarem uma discussão sobre sua situação. Assim, as greves impeliram os proprietários dos meios de produção a aceitarem o diálogo por meio de concessão de regras e flexibilização de métodos produtivos.

O capitalismo voraz e os danosos efeitos causados na classe operária fizeram com que o Estado adotasse uma nova postura, mais ativa e sensível às grandes desigualdades e injustiças que permeavam as relações intersubjetivas. Veja-se que o Estado se coloca em uma posição de regulação através de um conjunto de atos normativos, impondo limites.

Por isso entendem Adriana Letícia Saraiva Lamounier Rodrigues e Diego Manenti Bueno de Araújo:

Capital e trabalho são intrinsecamente opostos: haverá sempre entre eles um objeto de disputa. Mas, como bons opostos, eles também se atraem. O modo de produção capitalista necessita de que os dois trabalhem em conjunto, mesmo que cada qual para o seu interesse. Se um romper por completo com o outro, o sistema implode, deixa de existir da maneira com a qual se manifesta hoje. É como se capital e trabalho fossem dois trilhos de um trem, sempre paralelos, mantidos sempre a certa distância. Eles nunca se tocam, porém, caso se afastem demais, o trem descarrilha, quebra, deixa de seguir seu curso.

Trabalhadores desejam melhores salários, patrões querem pagar menos para lucrar mais. Trabalhadores desejam menor jornada de trabalho, patrões querem que se trabalhe mais, para produzir mais. Trabalhadores desejam melhores condições de trabalho, patrões desejam que tudo permaneça como está, pois afinal, um melhor ambiente de trabalho quase sempre significa maior gasto de dinheiro. Em meio a uma infinidade de divergências, um conflito sempre se torna iminente.⁹³

A luta de classes continua sendo “o motor da história”⁹⁴. Ainda é um desafio analisar como essa luta se realiza e através de quais instrumentos opera. Diante desse conflito,

⁹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*. São Paulo: LTr, 2006. p. 16.

⁹² ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade*. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011. p. 33.

⁹³ RODRIGUES, Adriana Letícia Saraiva Lamounier; ARAÚJO, Diego Manenti Bueno de. *Cultura negocial no Direito Coletivo do Trabalho*: um estudo comparativo entre Brasil e Itália. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=47e51e9d11cf800f>>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁹⁴ MARX, Karl. *O Capital*. Trad. Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

verifica-se que o capital é, sobretudo, um tipo de relação social, na medida em que os capitalistas só podem possuir e acumular capital graças à dominação exercida sob os trabalhadores.

O capital pode ser dividido em *capital constante* e *capital variável*⁹⁵, sendo o primeiro a parte que se converte em meios de produção, em matéria-prima, matérias auxiliares e meios de trabalho, enquanto o segundo é a parcela do capital convertida em força de trabalho, que modifica o seu valor no processo de produção. Reproduz o seu próprio equivalente e um excesso (diferença entre o valor de venda do produto e o valor do salário).

De modo sucinto, “a forma mercadoria cristaliza tanto o produto do trabalho necessário à reprodução do produtor, como o produto do trabalho excedente e apropriado pelo capitalista, no processo de compra e venda de força de trabalho”⁹⁶. Aqui reside a exploração, uma vez que é nítida a apropriação de grande parte do que a mão de obra produz, gerando claramente a desigualdade.

A relação entre os mundos do capital e do trabalho é direta no capital produtivo. Os benefícios do capital dependem, entre outros fatores, dos custos de produção, entre os quais os salários cumprem um papel fundamental. Ademais, “neste contexto, em que o Direito do Trabalho firmou-se, foi possível traçar suas principais características: tendência expansionista, natureza tuitiva, caráter intervencionista e cogente contra o dogma liberal da economia, imperativo e irrenunciável”⁹⁷.

O paradigma das ciências da modernidade foi caracterizado por um determinismo mecanicista, que pretendia alcançar um conhecimento utilitarista e funcional, pautado no rigor das medições: conhecer significava dividir e classificar e, aquilo que não era quantificável, não era cientificamente relevante.⁹⁸

Neste modelo de racionalidade hegemônica difundido pelas ciências naturais e exatas, as ciências humanas sempre foram relegadas ao segundo plano, por serem supostamente “pré-paradigmáticas”, ou seja, o comportamento humano não poderia ser descrito em bases

⁹⁵ Conceitos de Karl Marx detalhados em sua obra *O Capital*, publicada em 1867.

⁹⁶ IANNI, Octavio. *Sociologia: Marx*. São Paulo: Ática, 1982. p. 9.

⁹⁷ MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o Direito do Trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. *Revista Jurídica Digital RTM*, jan-jun 2015. Disponível em: <<http://www.editorartm.com.br/pejotizacao-e-parassubordinacao-direito-do-trabalho-frente-a-esta-nova-realidade-e-os-passivos-trabalhistas-previdenciarios-pela-caracterizacao-da-relacao-de-emprego/>>. Acesso em: 10 maio 2016.

⁹⁸ SANTOS, Boaventura de Sousa. Um discurso sobre as ciências na transição para uma ciências pós-moderna. *Estud. av.*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 46-11, ago. 1988. p. 50. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141988000200007>. Acesso em: 08 abr. 2016.

objetivas, razão pela qual criou-se uma hierarquia entre métodos e epistemologias, em que as chamadas humanidades seriam equivalentes ao saber não-científico.

“Entretanto, a hipótese de uma ciência pautada em tempo e espaços absolutos e em leis da física e matemática é uma ficção: fragmentar o conhecimento em categorias estanques e não-comunicáveis nunca corresponderá à totalidade e à complexidade da realidade.”⁹⁹ O conhecimento produzido sempre será estruturalmente limitado, provisório e passível de falseabilidade. Nas palavras de Boaventura de Souza Santos:

A hipótese do determinismo mecanicista é inviabilizada uma vez que a totalidade do real não se reduz à soma das partes em que a dividimos para observar e medir. A distinção sujeito/objeto é muito mais complexa do que à primeira vista pode parecer. A distinção perde os seus contornos dicotômicos assume a forma de um *continuum*.¹⁰⁰

As ciências econômicas modernas também assentaram o seu método na redução da complexidade, legitimando o conhecer quantitativo e tecnocrático para obter a qualquer custo o êxito das previsões econômicas, ilustradas em fórmulas matemáticas: uma ciência que não diz sem modelar, sem matematizar, cumprindo o mandato do positivismo lógico, segundo o qual uma verdadeira ciência não deve falar, porque contabiliza e formaliza, purificando-se da influência maligna dos valores que pervertem as mentes científicas¹⁰¹.

Além disso:

O desenvolvimento e a intensificação da relação entre capital e trabalho, a expansão do sistema econômico capitalista e a necessidade de uniformizar regras e princípios essenciais a todos os trabalhadores culminaram na internacionalização do Direito do Trabalho, que adquiriu força expressiva tanto com a constitucionalização dos direitos sociais (Constituição do México de 1917 e Constituição de Weimar de 1919) quanto com a criação da OIT. A partir daí seguiram-se pactos e convenções importantes ratificadas em grande parte pelas nações refletindo um novo momento do modelo de desenvolvimento social, econômico e a concepção de universalidade do

⁹⁹ PEREIRA, Flávia Souza Máximo; VIEIRA, Luana Roussin Brasil. A ausência de interseccionalidade no conceito de colonialidade do poder de Aníbal Quijano e seus reflexos nas relações de trabalho e gênero no mundo contemporâneo. In: BASSO, Ana Paula Basso; CADEMARTORI, Daniela Mesquita Leutchuk de; RAMOS, Marcelo Maciel (Coords.). *Sociologia, antropologia e cultura jurídicas* [Recurso eletrônico online] organização CONPEDI/ UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. – Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/iy7q98vn/S51ufHo772De5t9p.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹⁰⁰ SANTOS, Boaventura de Sousa. Um discurso sobre as ciências na transição para uma ciências pós-moderna. *Estud. av.*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 46-11, ago. 1988. p. 50. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141988000200007>. Acesso em: 08 abr. 2016.

¹⁰¹ LOPERA, María Teresa; CUERO, John Faber. John Stuart Mill, John Rawls y Amartya Sen: los tres nombres de la equidad. *Lecturas de Economía*, n. 46, p. 97-126, ene.-jun. 1997. p. 100. Disponível em: <<http://aprendeonline.udea.edu.co/revistas/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/4943/4323>>. Acesso em: 08 abr. 2016.

Direito do Trabalho, no sentido de fixar um padrão mínimo de proteção aos trabalhadores que deveria ser seguido em âmbito supranacional.

Esta fase gloriosa do Direito do Trabalho, de expansão e concretização, perdurou por muitas décadas, em especial no período que sucedeu a Segunda Grande Guerra. Nunca antes na história foi observado um clamor e observância tão grande pelo cumprimento e aprimoramento das normas juslaborais, uma das responsáveis pela melhoria das condições de vida das pessoas que vivem do seu trabalho.

Nota-se um evidente clamor e observância pelo cumprimento e aprimoramento das normas juslaborais, uma das responsáveis pela melhoria das condições de vida das pessoas que vivem do seu trabalho. No entanto, a partir da década de 70 este contexto começa a ser objeto de mudanças. Crises econômicas, reestruturação produtiva, revolução tecnológica, globalização e políticas neoliberais buscam aplicar novos contornos ao Direito do Trabalho, agora taxado de ultrapassado e conservador.

Neste cenário é possível identificar altos índices de desemprego e novas formas de prestação de serviço em que a clássica relação empregatícia, caracterizada pela subordinação, se modifica e o empregado também deve se transformar constantemente para se adequar às novas exigências do mercado capitalista.

Este novo modelo de estado de coisas faz com que o Direito do Trabalho seja repensado, mas não para se adequar ao discurso neoliberal, mas para estender o seu manto protetor às novas figuras que decorreram desta realidade.¹⁰²

A adaptação do Direito do Trabalho no Século XXI merece status de fortalecimento da vocação protetiva, considerando a dignidade do trabalhador. Logo, quando se fala em vocação protetiva do Direito do Trabalho, está se falando do seu núcleo duro; sobretudo, do princípio basilar – o da proteção ao emprego –, de modo a informar a proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.¹⁰³

O aspecto dinâmico é próprio do Direito e, sobretudo no ramo do Direito do Trabalho, não se pode olvidar a realidade que circunda a sociedade atual, em que trabalhadores, adaptados às exigências das empresas, prestam seus serviços fugindo ao preenchimento de todos os elementos fático-jurídicos que os enquadre como empregados e justifiquem a tutela do Direito do Trabalho.

O Direito Coletivo do Trabalho é movido pela autorregulação, pelos grupos, das tratativas sobre o curso do contrato de trabalho e as categorias profissionais e econômicas

¹⁰² MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o Direito do Trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. *Revista Jurídica Digital RTM*, jan-jun 2015. Disponível em: <<http://www.editorartm.com.br/pejotizacao-e-parassubordinacao-direito-do-trabalho-frente-a-esta-nova-realidade-e-os-passivos-trabalhistas-previdenciarios-pela-caracterizacao-da-relacao-de-emprego/>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹⁰³ DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. In: SILVA, Alessandro da; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMMER, Marcelo (Orgs.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007.

exprimem, dentro da autonomia que lhes é inerente, o poder de regular juridicamente as condições de trabalho.

Nesse sentido, Guillermo Cabanellas conceitua Direito Coletivo do Trabalho como:

Por oposición a Derecho Individual del Trabajo, el que se circunscribe a la consideración más o menos atomizada de las relaciones laborales, incluso a las existentes o posibles entre un solo trabajador y su patrono, existe una generalizada tendencia a designar como Derecho Colectivo do Trabajo o del Trabajo, o Derecho Colectivo Laboral _ para quienes estiman más técnico este último adjetivo y menos equívoco -, al que considera los fenómenos jurídicos y los hechos con consecuencias para el Derecho en las expresiones de coordinación o de discrepancia entre los grupos profesionales del capital y del trabajo.¹⁰⁴

Por isso, há que se observar a sensibilidade do Direito do Trabalho para atender aos anseios da sociedade contemporânea, bem como o Direito Coletivo com sua função de efetivar o Direito Individual Material do Trabalho, por meio de seus instrumentos próprios.

Maria Vitória Ballestrero entende que “*il diritto sindacale è una disciplina giuridica recente, se non recentissima; la sua storia è parte non secondaria della storia del movimento operaio*” e “*dela sua faticiosa ricerca di organizzazioni in cui unirsi e di strategie lungo le quali indirizzarsi*”¹⁰⁵.

Em contrapartida, Giulio Prosperetti afirma que o sindicato possui um nível de atuação mais elevado, sendo, portanto, um ente exponencial de interesse do trabalhador:

L'organizzazione sindacale nelle diverse fasi storiche può atteggiarsi come mero momento organizzativo, ovvero come associazione non riconosciuta od anche come associazione riconosciuta od ente. Ma, comunque, il sindacato per essere controparte del potere imprenditoriale deve necessariamente avere il requisito della rappresentatività, intesa come capacità di interpretare gli interessi dei lavoratori delle categorie produttive di cui gli stessi sindacati si professano esponenti, essendo legittimati dall'adesione e partecipazione dei lavoratori alla proprie manifestazioni di autotutela.¹⁰⁶

¹⁰⁴ CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. v. II. 3. ed. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 1992. p. 11.

¹⁰⁵ BALLESTRERO, Maria Vittoria. *Diritto Sindacale*. 4. ed. Torino: G. Giappichelli. 2012. p. 3.

¹⁰⁶ Tradução livre: “A organização sindical nas diversas fases históricas pode comportar-se como mero momento organizativo, ou como associação não reconhecida, ou mesmo como associação reconhecida ou entidade. Mas, no entanto, o sindicato, por ser contraparte do poder empresarial, deve necessariamente ter o requisito da representatividade, entendida como capacidade de interpretar os interesses dos trabalhadores das categorias produtivas de cujos interesses os próprios sindicatos se professam exponenciais, sendo legitimados pela adesão e participação dos trabalhadores às próprias manifestações de autotutela.” (PROSPERETTI, Giulio. *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*. Torino: UTET Giuridica, 2010. p. 5)

A origem do Direito Sindical se funda no tensionamento do capital e do trabalho, pois tal fenômeno está intrinsecamente ligado ao desenvolvimento da história do movimento operário, bem como à forma de participação. Nesse sentido leciona Gino Giugni:

*Il diritto sindacale è parallelo, nel suo porsi e nel suo svolgimento, alla storia del movimento operaio e riflette, nella propria evoluzione, quella contrapposizione tra capitale e lavoro che fu una delle più specifiche conseguenze della rivoluzione industriale e che permane, ancorché con la modalità spesso profondamente mutate, anche nell'attuale società dei servizi.*¹⁰⁷

O contrato de trabalho acaba por ser insuficiente, eis que trata de questões individuais do trabalhador e, portanto, a lei também deixa de acompanhar a mutação da sociedade. O enfraquecimento do contrato de trabalho como instrumento adequado para a proteção do empregado e a lei distante da sua realidade fazem com que este se veja livre para tomar a iniciativa de criação de regras para vigor entre os grupos, procurando introduzir normas que resguardam os seus próprios interesses.

Antônio Álvares da Silva assevera que:

Com o Direito Coletivo, foram as fontes do Direito enriquecidas com uma nova técnica de criação jurídica, a convenção coletiva, que traz para o mundo jurídico a vontade normativa do grupo. Como Direitos Coletivo tem influência preponderante na sociedade mundial contemporânea e como a convenção coletiva é a sua fonte principal (embora, é claro, não fica excluído o Estado de regular as relações jurídicas de Direito Coletivo) cumpre discutir quais são as relações entre convenção coletiva e a lei, as diferenças marcantes entre os dois institutos e qual a conveniência para o Direito Coletivo do na adoção de uma outra técnica.¹⁰⁸

As novas realidades devem ser objeto de debate, uma vez que demonstram como a realidade da sociedade tem mudado e como isto interfere no Direito, que deve ser sensível ao contexto, viabilizando a extensão da criação normativa.

No entanto, o contrato de trabalho é regulado pelo Estado, que visa tutelar as partes na esfera exclusivamente individual e, diante dos fatos sociais supervenientes, acaba por se esvaziar, assim como o modelo legislado termina por ser mais estático e necessita de complementos normativos mais fluidos, como a negociação coletiva.

¹⁰⁷ Tradução livre: “O direito sindical é paralelo, na sua origem e desenvolvimento, à história do movimento operário e reflete, na própria evolução, a contraposição entre capital e trabalho que foi uma das mais específicas consequências da revolução industrial e que permanece, ainda que com a modalidade profundamente alterada, também na atual sociedade de serviços.” (GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci, 2008. p. 11)

¹⁰⁸ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 124.

Neste cenário, há o verdadeiro rompimento do equilíbrio histórico, e o Direito do Trabalho, com o seu caráter dinâmico, busca solucionar esta problemática através das fontes.

Já no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações laborais individuais. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a individual, conforme mencionado em capítulo específico.

A propósito, a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva.¹⁰⁹ Assim, a previsão expressa do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas das quais serão destinatários.

A negociação coletiva é uma expressão desse caráter dinamizador, porém, atualmente, sofre com as condições de legitimidade, operacionalidade e eficiência.

3.2 Sindicato: significado e a sua conformação no ordenamento jurídico brasileiro

A origem do nome Sindicato provém do Grego “*syndikos*”, palavra composta do prefixo “-*syn*”, cujo significado nos remete à ideia de conjunto, reunião; associado ao elemento “*dikos*”, que remete à palavra “*diké*”, que significa justiça. Em grego, a palavra “*syndikos*” significa “o escolhido para zelar ou defender os interesses de uma associação”¹¹⁰, remetendo ao ser outorgado e não necessariamente ao ser coletivo como hoje, tanto que, para Antônio Álvares da Silva:

A palavra em grego tem, portanto, um significado bastante diferente do seu sentido moderno. Ali o seu núcleo semântico era o de procurador representante. A transposição da palavra para representação de ordem coletiva ou classista coincide com o movimento sindical, em toda a sua expansão histórica, na qual esta ideia de representação, estendendo-se além do trabalhador, atingia a sua própria classe ou categoria.¹¹¹

Segundo José Carlos Arouca, historicamente, o sindicato é a união dos trabalhadores que desejam compensar sua hipossuficiência e resistir à opressão do empregador, defendendo interesses profissionais, direitos coletivos e individuais próprios ou do povo em geral e, por

¹⁰⁹ Nesse sentido, veja-se a Convenção nº 98/1949 e a Convenção nº 154/1981, ambas da Organização Internacional do Trabalho.

¹¹⁰ GALVÃO, Ramiz. *Vocabulário Ortográfico e Prosódico das Palavras Portuguesas derivadas da Língua Grega*. Rio de Janeiro. Editora Francisco Alves, 1909. p. 551.

¹¹¹ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Forense, 1979. p. 20.

vezes, de ascensão social de seus membros. A atividade empresarial ou profissão determina a unidade, sendo marcadamente classista.¹¹²

Essa definição leva em consideração os sindicatos dos trabalhadores, pois estes são os que mais caracterizam o Direito Sindical, inclusive pela sua evolução histórica e sua dinâmica atual, embora existam também os sindicatos empresariais.

Em nosso ordenamento jurídico, para que seja dada maior efetividade às atividades sindicais, é assegurado direito genérico de constituir associação, consagrado de maneira ampla no inciso XVII da Constituição Federal. O sindicato, por sua vez tipo específico de associação, se encontra no artigo 8º da Carta Magna, tocando-lhe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas (inciso III).

O ordenamento jurídico brasileiro detém definição de sindicato em que se leva em consideração a formação de categorias profissionais, que exerçam a mesma atividade ou profissão similares ou conexas (art. 511, *caput*, CLT).

Segundo o artigo 511 da CLT, é lícita a associação em sindicato para fins de estudo, defesa e coordenação dos interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades similares ou conexas.

O artigo 570, que complementa o anterior, determina que os sindicatos são constituídos por categorias econômicas ou profissionais específicas, conforme discriminação em quadro de atividades e profissões ou segundo as subdivisões que forem criadas pelo ministro do Trabalho, Indústria e Comércio (atual Ministro do Trabalho e Previdência Social).

O sindicato, segundo a Constituição de 1988, é de livre associação, não podendo a lei exigir autorização do Estado para sua fundação, estando o Poder Público impedido de interferir ou intervir na organização sindical. A Constituição, ainda, veda a criação de mais de um sindicato por categoria profissional ou econômica na mesma base territorial, não inferior a um município. Cabe a ele a defesa dos direitos e interesses tanto coletivos como individuais de sua categoria, judicial e administrativamente.

No que tange aos critérios de agregação, os sindicatos conceberam diversos arranjos com o passar do tempo. Ressalta-se que o elenco desses critérios não exclui a fusão entre eles ou, até mesmo, a criação de um novo. A partir de critérios levantados por Maurício Godinho

¹¹² AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 22-23.

Delgado, há as seguintes formas de organização do sindicato conforme a sua base: os sindicatos por ofício ou profissão, cuja base são trabalhadores que exercem a mesma atividade ou atividade semelhante; os sindicatos por categoria profissional, que compreendem trabalhadores de empresas de atividade econômica idêntica, similar ou conexa; os sindicatos por empresa, com trabalhadores da mesma empresa; e; sindicatos por ramo ou segmento empresarial de atividades, que têm um conceito mais abrangente que os dos sindicatos por categoria profissional.¹¹³

Posto isso, diante do paradoxo da autonomia sindical *versus* unicidade sindical, em 1990, Antônio Álvares da Silva questionou: “[...] é possível a criação de organização sindical perante o sistema jurídico brasileiro atual que não seja da base corporativa, tendo em vista o artigo 8º, inc. II, da Constituição Federal?”¹¹⁴

Ao se questionar, o professor propõe que, diante da liberdade consagrada no *caput* e no inciso I do art. 8º da CR/88, não há qualquer vedação de um sistema paralelo ao previsto constitucionalmente, desde que esse sistema não tenha o conceito de categoria. Por conseguinte, sugere um sistema paralelo de sindicatos por empresa. Além disso, afirma que o sindicato por empresa não vai de encontro com a exclusividade territorial prevista no art. 8º, inciso II, da CR/88:

Este fato, entretanto, não autoriza, de forma nenhuma, o raciocínio de que, sendo o município a menor base territorial, fica excluído por isso a criação de sindicato por empresas. [...] Ali só se proíbe a existência de instituição sindical representativa de categoria profissional e econômica, na mesma base territorial.¹¹⁵

Dessa forma, a restrição à base territorial de um município aplica-se apenas aos sindicatos alinhados por categoria; não devem ser ampliadas, por serem restrições. Com isso, Antônio Álvares da Silva conclui que a CR/88 consagrou uma unicidade parcial.

Pamplona Filho e Lima Filho reafirmam Antônio Álvares da Silva, complementando uma lacuna que entendem como existente em sua teoria, qual seja: “[...] a Constituição parece restringir ao sindicato organizado por categoria o dever-poder de atuar em defesa do grupo representado”¹¹⁶. Os autores fundamentam tal ideia no inciso III do art. 8º da CR/88, que diz: “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”. Isto posto, o sistema sindical paralelo

¹¹³ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p. 1331.

¹¹⁴ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Pluralismo Sindical na Nova Constituição: Perspectivas Atuais do Sindicalismo Brasileiro*. Belo Horizonte: Livraria Del Rey, 1990. p. 43.

¹¹⁵ *Ibidem*. p. 44.

¹¹⁶ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e democracia*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 146.

ficaria com sindicatos de atuação restrita pelos sindicatos do sistema de categorias, detentores únicos da prerrogativa de atuar em defesa do grupo representado.

A solução encontrada pelos autores está na própria CR/88, no seu art. 5º, que prevê nos seus incisos “[...] XVII – é plena a liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar, [...] XXI – as entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados judicial ou extrajudicialmente”. Sendo assim, os sindicatos desse sistema paralelo poderiam definir no seu estatuto sua amplitude de atuação (art. 5º, inc. XVII, da CR/88), que atingiria a todos os seus filiados (art. 5º, inc. XXI, da CR/88).

Ademais, Pamplona Filho e Lima Filho abrangem a aplicação da teoria de Antônio Álvares da Silva também para sindicatos por profissão e por ramo de atividade.

A tese, em sua completude, pode resolver parcialmente o problema relativo à unicidade sindical. No entanto, a mantém de forma parcial, assim como os sindicatos por categoria, o que por si só seria incompatível com o artigo 2 da Convenção nº 87 da OIT, que será abordada adiante.¹¹⁷

Já segundo a Lei das Relações Nacionais de Trabalho dos Estados Unidos (NLRA - *National Labor Relations Act*), organização do trabalho (sindicato) é qualquer organização, agência ou comitê de representação de empregados, na qual empregados participam e que existe com o propósito de lidar com empregadores em assuntos relacionados a queixas, disputas laborais, salário, jornada ou condições de trabalho, como se percebe em seu artigo terceiro:

*The term “labor organization” means any organization of any kind, or any agency or employee representation committee or plan, in which employees participate and which exists for the purpose, in whole or in part, of dealing with employers concerning grievances, labor disputes, wages, rates of pay, hours of employment, or conditions of work.*¹¹⁸

Os sindicatos norte-americanos se agregam por empresa a que são vinculados, o que é juridicamente inviável no Brasil, por causa da determinação de agregação via categorias profissionais prevista pela CR/88. Ocorre que tal sistema leva em consideração questões específicas, de outro modo não consideradas, favorecendo grandes empresas, vez que diminui a força do sindicato em área mais abrangente, além de reduzir a solidariedade entre empregados de empresas distintas.

¹¹⁷ PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e democracia*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013. p. 145.

¹¹⁸ ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. 29 United States Code, § 152 (5) ou NLRA, seção 2(5). Disponível em: <<https://www.nlrb.gov/resources/national-labor-relations-act>>. Acesso em: 18 jan. 2016

Por isso, diz Márcia Regina Lobato que:

O poder e as atribuições conferidos às entidades sindicais, como mediadoras, representantes e defensoras dos direitos e interesses, profissionais e econômicos, individuais e/ou coletivos da classe que o representam, traduzem-se em missão significativa para o progresso e a paz social. O desempenho sindical não se limita ao campo trabalhista embora este seja seu objeto prevalente. Ao lado do Estado, é fundamental a sua atuação como equilíbrio às desigualdades inerentes à relação entre o capital e o trabalho. Ao adotar posturas com propósitos de entendimento e interação, exerce a sua função na busca da necessária harmonia entre essas duas forças, a princípio antagônicas, a fim de proporcionar o efetivo respeito à dignidade do trabalhador.¹¹⁹

Positivamente, é direito que possui a pessoa filiar-se a um sindicato para desenvolver a atividade sindical, sendo esta uma liberdade positiva no entendimento de Vasquez Vialard.¹²⁰ Na visão negativa, liberdade sindical refere-se ao direito de não se filiar ou de desfiliar de sindicato, como aponta Gino Giugni, no sentido de que existe a cautela do trabalhador em impedir que lhes sejam impostas condições grupais com as quais não concorde:

*Dietro tale scelta, però non deve leggersi una tutela dell'interesse individuale contra quello colettivo, ma piuttosto la posizione di un'elementare garanzia del diritto al dissenso, in un sistema di valori costituzionali fondato su una scelta esplicita nel senso di un sindacalismo volontaristico, garantito in tale sua natura dalla possibilità giuridica del pluralismo organizzativo.*¹²¹

A liberdade sindical é pressuposto para a existência de um sistema jurídico que preza pela autonomia da vontade coletiva de modo a agregar a evolução legislativa, prestigiando os valores sociais.

Notoriamente, as relações coletivas de trabalho e a autonomia coletiva ganharam impulso significativo em sua trajetória, principalmente nos países afetados pelo nazi-fascismo, nos quais interferência, intervenção e restrição às ações sindicais foram consideradas antidemocráticas. Por fim, se percebem na redemocratização europeia aspectos notórios de clamor pela liberdade sindical e por via de consequência pela autonomia coletiva na sua forma mais genuína, em busca de afirmação como direitos fundamentais nos novos ordenamentos constitucionais.

¹¹⁹ LOBATO, Márcia Regina. *Dissídio coletivo*. São Paulo: LTr, 2014. p. 27.

¹²⁰ VASQUEZ VIALARD, Antonio. *El sindicato en el derecho argentino*. Buenos Aires: Astrea, 1981. p.85

¹²¹ Tradução livre: “Por trás desta escolha, no entanto, não se deve ler uma proteção interesse individual contra o coletivo, mas a posição de uma elementar garantia do direito ao dissenso, num sistema de valores constitucionais fundado sobre uma escolha explícita no sentido de um sindicalismo voluntarístico, garantido na medida em que sua natureza seja a possibilidade jurídica do pluralismo organizativo.” (GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci, 2008. p. 35)

Logo, pode-se afirmar que a autonomia pode ser tanto de organização e administração, como de atuação sindical. A autonomia organizativa significa o sindicato poder determinar suas próprias regras básicas, como seus atos constitutivos e seus estatutos, e ainda o seu nome, sede, âmbito territorial e a fiscalização pelos associados de suas finanças, por exemplo.¹²²

Em suma, é a autodeterminação do sindicato.

De acordo com José Francisco Siqueira Neto, a autonomia administrativa é condição de legitimidade da vida do sindicato, através da determinação de seus órgãos internos e funções, direitos e deveres dos associados, entre outros. É a democracia interna, abrangendo também o processo eleitoral e o tipo de eleição, por exemplo. A atuação de ambas as formas de autonomia gera o autogoverno independente do sindicato.¹²³

A autonomia na atuação sindical, por outro lado, significa permitir ao sindicato exercer suas atividades procurando atingir as finalidades de sua criação, e é garantia do artigo 3º da Convenção nº 87 da OIT. É a forma de eficácia da liberdade sindical. Portanto, a legislação não deve restringir a liberdade de ação, pois são várias as formas de atuação segundo as concepções ideológicas de cada organização.

Por isso, entendeu o Tribunal Regional da 23ª Região que:

ACÇÃO CIVIL PÚBLICA. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL. LIBERDADE PARA AUTOGESTÃO. Com o advento da Constituição Federal de 1988, nos termos do seu art. 8º, I, foi vedada a interferência e interveniência do Estado na organização sindical, passando o sindicato a não mais ser uma extensão do poder público, mas, sim, uma entidade livre e independente. Essa vedação de interferência do Poder Público na organização sindical afastou o controle político-administrativo do Estado sobre os sindicatos, visando assegurar, entre outras garantias, sua livre gestão, em consonância com o princípio da autonomia sindical. [...] ¹²⁴

A CR/88 afastou o controle político-administrativo do Estado sobre o sindicato (art. 8º, I) e aumentou a sua atuação em questões judiciais e administrativas (art. 8º, III) assim

¹²² Ver: LIMA FILHO, Francisco das C.. Negociação coletiva e representatividade sindical. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVII, n. 128, set 2014. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15207&revista_caderno=25>. Acesso em maio 2016.

¹²³ SIQUEIRA NETO, José Francisco. In: *Direito sindical brasileiro - Estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*, Editora LTr, 1998. *Apud* TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 22 REGIÃO. RO 457200800122006 PI 00457-2008-001-22-00-6, Relator: Fausto Lustosa Neto, Data de Julgamento: 25/11/2008, Segunda Turma, Data de Publicação: *DJT/PI*, Página não indicada, 11/12/2008. Disponível em: <<http://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5619376/recurso-ordinario-record-457200800122006-pi-00457-2008-001-22-00-6>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹²⁴ TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 23 REGIÃO. RO 0000430-62.2012.5.23.0002. Rel. Des. Roberto Benatar. 1ª Turma. *DJE* 17 out. 2013. Disponível em: <http://www.trt23.jus.br/Portal/consultas_65/consulta-processos/movimentoProc.asp?idr_processo=000000098352>. Acesso em: 10 maio 2016.

como na negociação coletiva (arts. 7º, XXVI e 8º, VI). Entretanto, ainda persistem nessa mesma Constituição traços corporativistas, como a unicidade sindical (art. 8º, II) e o financiamento compulsório e genérico de toda a estrutura do sindicato, inclusive sua cúpula (art. 8º, IV).

Esses institutos chocam-se com a autonomia sindical, impedindo sua plenitude na ordem jurídica e política brasileira. Isso se dá porque a contribuição sindical obrigatória coloca o sindicato na dependência do Estado e vincula diretamente um não associado a um sindicato, de maneira contrária à pluralidade sindical e à autonomia sindical; logo, contra a própria liberdade sindical.

O Supremo Tribunal Federal tem jurisprudência majoritária, citada anteriormente neste trabalho, sobre as características do Direito Coletivo do Trabalho, de forma que, neste, “não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual”¹²⁵. Ademais, ressaltou o ministro relator o fato de que:

A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção nº 98/1949 e na Convenção nº 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho.¹²⁶

O sindicato é peça essencial para o diálogo social em um sistema democrático, sendo imprescindível para promover o equilíbrio entre o capital e trabalho de modo a preservar os direitos dos trabalhadores, lutando continuamente pela melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

3.3 Sistemas de criação de normas no modelo legislado

O modelo legislado está diretamente ligado ao direito positivo classificado por Hans Kelsen como direito do “dever-ser”, sob uma ótica prescritiva em que a norma é a fonte absoluta do ordenamento jurídico. Restando, portanto, afastados todos os elementos que

¹²⁵ SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 590415, Relator(a): Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, Acórdão Eletrônico Repercussão Geral - mérito *DJe*-101 Divulg 28-05-2015 Public 29-05-2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹²⁶ *Ibidem*.

sejam estranhos ao ordenamento jurídico escalonado normativamente.¹²⁷ De todo modo, as normas jurídicas existem para serem respeitadas e atuarem, pois os valores nelas contidos permitem um conteúdo axiológico de modo a conformar aquilo que é desejável para seus autores.¹²⁸

Conforme Taka Oguisso e Maria José Schmidt, “todo comportamento humano está sujeito a determinadas regras, criadas pelo próprio homem, para manter o equilíbrio das relações entre os homens na sociedade. Tais regras ou obrigações são denominadas leis que, em seu conjunto, formam a legislação”¹²⁹.

Ademais, indica Carlos Schmieguel que:

Um estudo mais aprofundado do significado da expressão lei justifica-se pelo fato de, na maioria das vezes, ser utilizada como sinônimo de Direito, o que é uma impropriedade, cabendo ao jurista a tarefa de discerni-los e separá-los, a partir da sua origem, porque desde que o homem compreendeu o sentido do Direito como força, as leis começaram a ser por ele elaboradas, tendentes à regulamentação de seus usos, de seus costumes, de seus hábitos, de suas necessidades particulares ou sociais.¹³⁰

“No conceito jurídico, a palavra lei é usada na linguagem corrente e científica com um sentido muito amplo: como princípio que determina não só as ações humanas, mas também os acontecimentos naturais.”¹³¹ Segundo França, nesta acepção ampla, o conceito de lei emana da ideia de ordem, isto é, a disposição de seres em função de um objetivo que lhes dá unidade.¹³²

Prossegue Schmieguel, afirmando que:

As normas sociais, por sua vez, são criação humana, ou mais exatamente, são produto da cultura humana e são adaptáveis ao momento histórico, aos valores sociais de cada povo e ao lugar em que devam ser aplicadas, segundo a evolução cultural. Nesta categoria entram os preceitos morais e religiosos, as várias espécies de normas como, por exemplo, as normas de conduta moral e ética, as normas jurídicas, as normas gramaticais, as normas técnicas e as normas de etiqueta social. Isso não significa que as normas sociais

¹²⁷ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 131-133.

¹²⁸ No caso, a vontade dos participantes do sistema está condicionada aos limites de permissibilidade das leis, como nas convenções coletivas e contratos.

¹²⁹ OGUISSO, Taka; SCHMIDT, Maria José. *Sobre a elaboração das normas jurídicas*. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/html/487/body/v33n2a09.htm>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹³⁰ SCHMIEGUEL, Carlos. *Conceito de lei em sentido jurídico*. Disponível em: <http://unc.br/admin/img/documento/442166conceito_de_lei_em_sentido_juridico_carlos_schmieguel.pdf>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹³¹ OGUISSO; SCHMIDT, *op. cit.*.

¹³² FRANÇA, R. L. (Coord.). *Enciclopédia Saraiva do Direito*. v. 48. São Paulo, Saraiva, 1977. p. 430. *Apud* OGUISSO, Taka; SCHMIDT, Maria José. *Sobre a elaboração das normas jurídicas*. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/html/487/body/v33n2a09.htm>>. Acesso em: 10 maio 2016.

(incluindo aí as normas jurídicas) nada tenham a ver com a realidade dos fatos, ou com os fatos da natureza.¹³³

Por isso, afirmam Oguisso e Schmidt a possibilidade de se falar em leis naturais e positivas, divinas e humanas, físicas, éticas e jurídicas, matemáticas, etc. “Todas essas expressões têm em comum a ideia de que algo ocorre em consequência de um princípio, como expressão de relações entre seres da natureza ou como expressão da vontade dos homens.”¹³⁴

Em sentido jurídico, ainda segundo França¹³⁵, a lei assume especial significado no universo do direito, quando indica uma de suas formas de expressão, sendo a mais importante fonte do direito na civilização ocidental. “Lei é, então, o direito conscientemente elaborado por uma autoridade, mediante um ato de vontade, o qual se denomina legislação, ou seja, o ato de elaborar leis, e consiste numa declaração jurídica revestida de forma escrita e incorporada num documento.”¹³⁶

O processo legislativo é composto de várias fases que integram a construção e discussão das normas pelo Parlamento, que atua como um órgão regulador das leis de moldura, de modo a fundamentar a organização social.

Com a presença do elemento político, tudo se soma para tornar operante e previsível a complexa rede de interesses e situações que atuam no presente cenário; como bem salienta Mathieu, “*la loi est la traduction d'une orientation de la raison vers le bien commun*”¹³⁷, tomando-se aqui a expressão “*loi*” em seu sentido largo de entidade normativa, sujeita a múltiplas modulações, inclusive aquelas de conformações e interesses políticos.

Para Antônio Álvares da Silva:

A técnica jurídica também se adaptou para acolher este novo fenômeno. A Ciência do Direito teve que mudar seu modo de atuação. Em vez de estabelecer regras permissivas para cada ação, mudou-se a perspectiva. O cidadão pode tudo, a não ser que a lei o proíba.¹³⁸

¹³³ SCHMIEGUEL, Carlos. *Conceito de lei em sentido jurídico*. Disponível em: <http://unc.br/admin/img/documento/442166conceito_de_lei_em_sentido_juridico__carlos_schmieguel.pdf>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹³⁴ OGUISSO, Taka; SCHMIDT, Maria José. *Sobre a elaboração das normas jurídicas*. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/html/487/body/v33n2a09.htm>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹³⁵ FRANÇA, R. L. (Coord.). *Enciclopédia Saraiva do Direito*. v. 48. São Paulo, Saraiva, 1977. p. 431. *Apud* OGUISSO, Taka; SCHMIDT, Maria José. *Sobre a elaboração das normas jurídicas*. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/html/487/body/v33n2a09.htm>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹³⁶ OGUISSO; SCHMIDT, *op. cit.*

¹³⁷ MATHIEU, Bertrand. *La loi*. Paris: Dalloz, 1966. p. 2.

¹³⁸ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *O legislado e o negociado*. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 19.

As leis por si só não mudam a realidade; o que muda é a atuação do homem sobre a realidade no sentido de transformá-la. O papel do legislador num Estado Democrático de Direito é a formação de leis justas e compatíveis com os valores sociais.¹³⁹

Para que se entenda o sentido de justiça, vale trazer à baila o conceito de Alain Supiot:

A justiça social é um princípio de ação. Sua aplicação depende, então, de uma justa representação dos fatos, e não pode se reduzir à aplicação de um sistema de regras predefinidas. Uma das particularidades do Direito Social, que foi bem percebida pelos primeiros juristas que a levaram a sério antes da guerra, é o fato de ser um lugar de descoberta tanto quanto de aplicação da regra. É da confrontação e da conciliação dos interesses que pode nascer uma definição, sempre provisória e revogável, de uma justa repartição dos direitos e dos deveres de cada um.¹⁴⁰

A existência do Estado Democrático está condicionada à garantia de todo um aparato legislativo para a sociedade.

Pois bem.

Se a lei não pode tudo, é por ela que tudo começa. O ideal do jurista é ver as relações sociais regulamentadas por leis justas, ou seja, leis que satisfaçam as exigências sociais de um determinado tempo histórico.

Evita-se aqui, de propósito, a difícil e eterna discussão, sem um resultado definitivo, do que seja o valor “justiça”. Mas hoje já se estabelecem consensos nos regimes democráticos sobre determinados valores considerados irrenunciáveis, exatamente por se colocarem como fundantes da vida social. Estão ancorados nas Constituições, nas declarações de direito, na experiência de certos povos em comparação a outros menos desenvolvidos, e assim por diante.

O conceito se estabelece com base em certos princípios aceitáveis sobre os quais não mais se discute. Neste sentido é que se falou no fim da História, ou seja, transformações sempre existirão, mas dentro de parâmetros valorativos dos quais a cultura democrática nunca se desviará.

Para designar a incidência da lei sobre os homens e através destes sobre os fatos sociais, a doutrina aponta várias palavras, cada qual com seu matiz próprio: positividade, vigência, eficácia, eficiência, entre outras.

Dessa forma, Hugo de Brito Machado afirma sobre o conceito operacional da lei:

¹³⁹ HORN, Norbert. *Introdução à ciência do direito e à filosofia jurídica*. Porto Alegre: Fabris, 2005. p. 31.

¹⁴⁰ SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 109.

[...] materialmente ou substancialmente, lei é o ato-regra de DUGUIT, o ato que regula situações gerais e impessoais. Do ponto de vista doutrinário, um ato do Parlamento, com a forma de lei, mas que cuide apenas de uma situação individual, não é lei material, mas simples ato administrativo, válido desde que se enquadre na competência do Poder Legislativo.

Em sentido formal, lei é o ato jurídico produzido pelo Poder competente para o exercício da função legislativa, nos termos estabelecidos pela Constituição. [...] Em sentido material, lei é o ato jurídico normativo, vale dizer, que contém um regra de direito objetivo, dotada de hipoteticidade. Em outras palavras, a lei, em sentido material, é uma prescrição jurídica hipotética, que não se reporta a um fato individualizado no tempo e no espaço, mas a um modelo, a um tipo. É uma norma. Nem sempre as leis em sentido material também são leis em sentido formal.¹⁴¹

Cumprir destacar que o modelo legislado possui três planos: o da existência, para mostrar que a lei existe; o da validade, para saber se está de acordo com as regras de sua formação; e, finalmente, o plano da eficácia, ou seja, se ela rege efetivamente a relação jurídica a que se destina.¹⁴²

Segundo Antônio Álvares da Silva:

Sabe-se, pela experiência dos povos, que as leis sozinhas não fazem revoluções. Apenas prescrevem condutas que, atuando nos fatos, dirige-os aos fins previstos pelo legislador. Então a conduta querida pelo legislador, repetida na vida social, melhora a sociedade. A lei em si é apenas um comando.

Não se pode ter a inocência de achar que apenas as leis vão mudar os fatos. É preciso muito mais. Sua positividade tem que ser acrescida de mais um atributo, ou seja, eficácia.¹⁴³

Pode-se dizer então que a lei, depois de cumpridos os trâmites do processo legislativo¹⁴⁴, incide sobre a realidade para cumprir sua função de estabelecer a ordem. A lei que não incide é despida de eficácia jurídica, existe mas não opera, possui forma mas não tem efeito. Neste caso, os conteúdos axiológicos se perdem, imobilizados pela falta do ambiente necessário de sua atuação.

Tão importante quanto fazer as leis é torná-las efetivas. E assim se coloca um dos mais complexos e importantes problemas de toda a ciência do direito, já que a lei sem eficácia é como lei inexistente. Nesse sentido, salienta Coing: “*Hay derecho en la medida en que vige,*

¹⁴¹ MACHADO, Hugo de Brito. Curso de Direito Tributário. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 71. *Apud* SCHMIEGUEL, Carlos. *Conceito de lei em sentido jurídico*. Disponível em: <http://unc.br/admin/img/documento/442166conceito_de_lei_em_sentido_juridico__carlos_schmieguel.pdf>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹⁴² PONTES DE MIRANDA. *Tratado de direito privado*. v. 1. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970.

¹⁴³ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. Dissídio Coletivo mediante acordo. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. Organizadores Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto. São Paulo: LTr, 2010. p. 42.

¹⁴⁴ Nesse sentido, o artigo 59 e seguintes da Constituição Federal.

*es decir, en la medida en que supone la exigencia de obligar a la voluntad humana... El derecho quiere valer sin excepciones en su ámbito”.*¹⁴⁵

O conceito de eficácia é sutil e está mais no campo da sociologia do que propriamente no terreno jurídico. Alguns doutrinadores tentam trazer conceitos, porém, não há critérios objetivos para saber com nitidez se a norma é ou não eficaz.

Segundo Hans Kelsen:

Uma teoria jurídica positivista é posta perante a tarefa de encontrar entre os dois extremos, ambos insustentáveis, o meio-termo correto. Um dos extremos é representado pela tese de que, entre validade como um dever-ser e eficácia como um ser, não existe conexão de espécie alguma, que validade do Direito é completamente independente de sua eficácia. O outro extremo é a tese de que a validade do Direito se identificaria com a sua eficácia. [...] Tal eficácia é condição do sentido de que uma ordem jurídica como um todo e uma norma jurídica singular já não são consideradas como válidas quando cessam de ser eficazes.¹⁴⁶

As transformações sociais são um dos grandes fatores que esvaziam o conteúdo da lei, podendo colocá-la em desuso. Porém, o principal e mais grave fator da ineficácia consiste no desrespeito voluntário da lei, para que sejam obtidas vantagens com a desobediência, ou seja, a fraude.

Neste passo, vivencia-se sob o ponto de vista negativo a armação de uma verdadeira indústria fraudulenta no Judiciário, no sentido de que as leis valem quando interessam a grupos e pessoas. Se contrariam interesses destes, são relegadas: o contribuinte deixa de contribuir, o empregador não cumpre a CLT, o dinheiro público é desviado de seu destino, os contratos não são cumpridos e assim se vai longe...

A ineficácia das leis é um mal de grandes proporções e a Ciência do Direito tem que fornecer os meios necessários para combatê-la, pois não se vive num país sem leis efetivas. É preciso propostas para sanar o erro. A primeira sugestão, de ordem genérica, diz respeito à formação ética do cidadão. É verdade que este apelo não seguido de medidas concretas pouco adianta e a quase nada leva. Mas nem por isto deve ser afastado e dispensado.

A moral é o primeiro plano de convencimento do homem em relação às normas que ele cria para si mesmo. Depois, seguem-se as normas externas, obrigatórias, com a força da sanção.

¹⁴⁵ COING, Helmut. *Fundamentos de filosofia del derecho*. Barcelona: Ariel, s.d.

¹⁴⁶ KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2000. p. 236.

Como salienta Kaufman, o Direito se guia por uma diretriz moral – “*Das Recht also auf ein moralisches Ziel gerichtet*”. São conceitos diferentes entre si, mas não separados. “*Moral und Recht sind wohl in mancher Hinsicht verschieden, aber nicht voneinander geschieden.*”¹⁴⁷

Portanto, onde houver um imperativo categórico, cujo conteúdo for de proibição, determinação ou permissão, há de haver também um conteúdo ético, considerando que o imperativo não se funda apenas nos instrumentos da linguagem, mas também no conteúdo ético, capaz de convencer quem o cria (o legislador) e quem o exercita (o cidadão) nas múltiplas relações da vida social.

É de se esperar que, um dia, o imperativo existente no Direito seja apenas uma reserva ao cumprimento das leis. Tomando dele conhecimento, o cidadão o cumpre voluntariamente convicto de que esta é a melhor atitude e que o caminho apontado pelo legislador é o mais adequado.

Se é impossível ao ordenamento jurídico determinar a cada cidadão o cumprimento jurídico das obrigações de sua esfera, mesmo contando com a generalidade dos comandos abstratos, tem o Direito que contar também com a participação do cidadão no cumprimento das leis, seguindo-as por convicção e não pela força da sanção.

Convém a respeito lembrar aqui as sábias palavras de Kaufmann, que afirma: “*Die Grundstruktur des Rechtsatzes ist nicht ein imperativ, sondern eine Norm; der Imperativ ist nur das Mittel, um den in der Norm enthaltenen Wert zu verwirklichen.*”¹⁴⁸

Como a ordem jurídica não se realiza apenas com a aplicação espontânea das normas, é preciso apresentar propostas que permitam esta realização, independentemente da participação dos indivíduos que compõem a relação jurídica, ou mesmo contra suas vontades, como no caso do impedimento da eficácia em função de vantagens pessoais (fraude).

Enfim, se a parte procura o Judiciário, que seria o meio natural de romper estes obstáculos, e crê naquilo que a Constituição lhe promete – justiça rápida em tempo razoável¹⁴⁹ – encontra outra grande decepção: os processos não “andam”, os recursos proliferam, os tribunais não dão conta de seu trabalho e a burocracia ofusca a realização da Justiça no seu sentido mais genuíno.

O resultado é a decepção do cidadão com suas instituições. Nada pior para a cidadania do que uma promessa legal não cumprida. A função básica de toda lei é unir a sociedade em

¹⁴⁷ KAUFMANN, Arthur. *Rechtsphilosophie*. München: C. H. Beck, 1997. p. 215.

¹⁴⁸ Tradução livre: “A estrutura fundamental da proposição jurídica não é o imperativo, mas uma norma; o imperativo é apenas o meio, para atuar o valor nela contido.” (*Ibidem*. p. 219)

¹⁴⁹ Art. 7º, LXXVIII, CR/88.

torno de um vínculo comum. A lei prescreve a todos idênticas medidas, criando as mesmas expectativas e assegurando os mesmos direitos e deveres. Por isso, não há nada mais democrático do que o cumprimento das boas leis. Elas, porém, não necessariamente serão elaboradas apenas pelo Estado.

3.4 A negociação coletiva como instrumento criador de normas

A negociação coletiva é uma forma de efetivação da democracia nas relações de trabalho, expressão de flexibilização do ordenamento jurídico de modo a trazer o elastecimento da norma construída pelos seus destinatários.

É um exercício de cidadania, como ensina Arion Sayão Romita:

O entendimento direto entre os interlocutores sociais é coibido pelo Estado autoritário, porém, estimulado pelo Estado democrático, que privilegia a negociação coletiva como processo por excelência de regulação das condições de trabalho e de solução de conflitos coletivos. É certo que a liberdade sindical e o exercício do direito de greve são pressupostos para que haja negociação digna deste nome.¹⁵⁰

Para Sayonara Grillo, a resposta para fundamentar a força normativa dos contratos coletivos se encontra em sua natureza jurídica:

Desde as origens do Direito do Trabalho, os juristas se dedicam a explicar e fundamentar a força normativa dos contratos coletivos. No início, o objetivo era responder a uma questão básica: como obrigar empresas não contratantes a cumprirem os conteúdos estabelecidos nas convenções firmadas pelos sindicatos patronais, principalmente se não estiverem afiliadas a tais entidades representativas. Embora afirmar tal força normativa corresponda hoje a um lugar comum – traga consigo novas e complexas questões relativas à identificação de critérios para estabelecer as possíveis relações entre diversas normas jurídicas, em termos de igualdade, subordinação, exclusão e inclusão, precedência ou supremacia entre as relações entre contrato coletivo e lei, reconhecida a existência das convenções coletivas de trabalho – o Direito buscou explicá-la construindo um amplo conjunto teórico relativo à natureza da convenção coletiva.¹⁵¹

A negociação coletiva possui natureza jurídica cível, envolta de conteúdo axiológico e das garantias e direitos fundamentais¹⁵². Segundo Márcio Túlio Viana, “a lei é a roupa que se

¹⁵⁰ ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991. p. 206.

¹⁵¹ SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008. p. 65-66.

¹⁵² Conforme explicitado no capítulo que trata da autonomia da vontade e autonomia privada.

compra pronta e a negociação coletiva é aquela roupa moldada para o seu próprio corpo, ou melhor, aquela feita pelo alfaiate”.¹⁵³

Nesse sentido, da negociação coletiva podem-se extrair dois tipos de instrumentos normativos: a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT, que, nos termos do art. 611 da CLT, é o acordo em que dois ou mais sindicatos que representam as categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho a serem aplicadas na relação individual vigente entre seus representados; e o Acordo Coletivo de Trabalho – ACT, que, nos termos do art. 611, §1º da CLT, é o acordo de igual natureza, cujo polo econômico é representado por empresa ou empresa através de sindicato representante da categoria econômica.

Antônio Álvares da Silva entende que convenção coletiva é fonte material técnica de expressão do Direito Coletivo do Trabalho, sendo:

[...] um potente instrumento de paz social, de natureza complexa, fruto da problemática de nosso tempo, criada para necessidades concretas dos nossos dias. Nunca poderia explicar-se pelo recurso aos instintos tradicionais porque seu condicionamento histórico e sua finalidade social são completamente diferentes aos padrões clássicos da ciência jurídica.¹⁵⁴

O art. 7º, inciso XXVI, da CR/88, afirma as CCT’s e os ACTs como direitos sociais constitucionais. Uma vez reconhecidos seus resultados na contemporaneidade, pergunta-se se há limites para poder negociar.

Os CCTs e ACTs têm seu reconhecimento inserido no dispositivo acima, cujo *caput* dita serem estes instrumentos “direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social”. Por isso, a primeira limitação é de que o negociado não pode prevalecer ao legislado de modo a piorar a condição social dos trabalhadores.

Para Antônio Álvares da Silva, uma convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho deve considerar: a) regras imperativas de direito do trabalho; b) preceitos jurídico-públicos de proteção ao trabalhador; e c) direitos fundamentais.¹⁵⁵

As leis imperativas são aquelas que ordenam ou proíbem. Os instrumentos normativos têm sua atuação limitada ao âmbito das leis dispositivas, pois, apesar de serem obrigatórias, seus destinatários podem lhe dar sentido diverso.¹⁵⁶

A conjuntura do modelo legislado encontra na permissibilidade constitucional outra fonte criadora de normas: a negociação coletiva.

¹⁵³ VIANA, Márcio Túlio. Aspectos Gerais Do Direito Coletivo Do Trabalho. *Youtube Website*. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4ICLeQ5aA5w>>. Acesso em: 12 maio 2016.

¹⁵⁴ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro. Forense, 1979. p. 142.

¹⁵⁵ *Ibidem*. p. 115.

¹⁵⁶ *Ibidem*. p. 116.

Eis a questão.

Na contemporaneidade, seria possível estabelecer qual seria a fonte mais apropriada para solucionar os impasses advindos de uma relação de trabalho?

Devemos escolher qual a fonte a ser utilizada? Em qual medida?

A autonomia coletiva das vontades possui bases na própria construção dos sindicatos e diálogos efetivos, para que haja negociação coletiva de forma a suprir as lacunas legais. Segundo Antônio Álvares da Silva:

[...] ao Estado cabe a fixação das regras do jogo, para prevenir e diminuir o potencial de violência e dominação ínsito nas instituições humanas. Aqui entra o necessário equilíbrio entre a liberdade individual cada vez mais exigente, e a necessidade de adequá-la a certos interesses sociais e coletivos, a que também deva servir”.¹⁵⁷

Não há que se discutir que todo instrumento criador de normas, como mercados de produtos legislativos¹⁵⁸, podem servir para desviar o foco das discussões voltadas para a prevalência do negociado sobre o legislado, e, concretamente, suprimir qualquer possibilidade de pressão do trabalho sobre o capital.

Por isso, Valdete Souto Severo afirma que:

[...] A própria denominação incorporada ao vocabulário trabalhista, de "negociação" coletiva, conduz à ideia de troca recíproca, quando em realidade as normas coletivas são fruto da organização e da pressão dos trabalhadores por condições de trabalho melhores do que as que possuem. Trata-se de um fato social incorporado pelo Estado, que o precede e supera. Capital e trabalho não negociam, travam embates para fixar limites a essa troca objetivamente desigual. E nesse embate, o trabalho está em desvantagem, razão da necessidade de organização coletiva. Sem essa organização, dificilmente há melhoria real das condições de vida dos trabalhadores. Basta olhar a história. Daí porque é indiscutível a importância de valorizar e garantir condições reais de pressão aos sindicatos. Para isso, porém, não é necessário dar às normas coletivas força maior do que detém a legislação social. Ao contrário, ter a CLT, ao lado da Constituição e das normas internacionais de proteção ao trabalho, como parâmetro mínimo civilizatório, é a condição para que os sindicatos não sofram pressão inversa e acabem por cancelar a perda de direitos. Então, se o objetivo realmente é o de valorizar a autonomia coletiva, basta reconhecer eficácia ao inciso I do artigo 7º da Constituição, que garante proteção contra a despedida. Algo, aliás, já reconhecido em Convenções como a 87 e a 98 da OIT, em relação a

¹⁵⁷ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *O legislado e o negociado*. Belo Horizonte: RTM, 2015. p. 20.

¹⁵⁸ Expressão utilizada pelo autor Alain Supiot ao tratar do darwinismo normativo e a instauração de mercados de produtos legislativos que leva a eliminação dos sistemas normativos menos aptos a satisfazer as expectativas financeiras dos investidores. Assim, o mercado financeiro controlaria não só as relações econômicas mas, também, adentraria nos centros jurídicos de criação de normas de modo a atender uma organização jurídica para transações exclusivamente econômicas. (SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: A justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina 2014. p. 58)

todos aqueles que exercem atividade sindical e que tem sido sistematicamente desrespeitado no Brasil. Se o objetivo é valorizar a autonomia coletiva, basta reconhecer (de verdade) ultratividade às normas mais benéficas, incorporando-as aos contratos de trabalho. Mas é aí que a ideologia da autonomia moderna entra em ação. A ideia de que somos livres para negociar, especialmente quando representados por um sindicato, anestesia a realidade de que em um contexto capitalista essa liberdade, quando efetivamente exercida, enfrenta severas restrições.¹⁵⁹

O desvirtuamento da negociação coletiva pode trazer danos nefastos, colocando o trabalhador em desvantagem, seja pela fragmentação dos sindicatos ou pela necessidade de organização coletiva. Em contrapartida, tal instrumento pode ser utilizado para fazer prevalecer o homem como sujeito de direitos, integrando-o na coletividade, se valendo da autonomia para defender os interesses da sua categoria.

Muito distante daquilo que pode parecer óbvio, a subjetividade do trabalhador deve ser analisada sob a ótica da autonomia coletiva, do homem como ser coletivo que pensa, tem vontades e precisa de força no engajamento sindical.

A realidade do mundo globalizado demonstra que existe uma necessidade de mudança de rumo, através da recuperação de uma visão humanista em que o primado seja o trabalho do ser humano, no centro de toda produção econômica, intelectual, artística, cultural e não apenas fruto do interesse especulativo do capital financeiro, conforme indicaram Luiz Salvador e Luciana Cury Calia.¹⁶⁰

Por isso, Salvador aponta que é:

Sabido que o capital transnacional não tem fronteiras e compromisso com a vida, com o homem, com o social, visando apenas à redução de seus custos operacionais e maior produtividade com menos pessoal, favorecendo a política de concentração de renda em favor de uns poucos privilegiados no mundo em detrimento de milhões de desempregados, desiludidos, desesperançados, excluídos, contrariando ideário civilizatório humanizado pela manutenção do Estado do Bem Estar Social, buscando-se as melhorias e contra o retrocesso social em favor do homem, para que consiga viver com dignidade com sua família.¹⁶¹

¹⁵⁹ SEVERO, Valdete Souto. *O negociado sobre o legislado*. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado>>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹⁶⁰ SALVADOR, Luiz; CALIA, Luciana Cury. Riscos ambientais. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – *DIAP Website*. 17 jul. 2003. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5812:riscos-ambientais&catid=46&Itemid=207>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹⁶¹ SALVADOR, Luiz. Prevalência do negociado x legislado: Brasil estuda usar modelo alemão nas relações de trabalho. *Blog ALAL Incluyente*, 12 nov. 2012. Disponível em: <http://alalincluyente.blogspot.com.br/2012/11/prevalencia-do-netociado-x-legislado_12.html>. Acesso em: 10 maio 2016.

Ambos devem atuar conjuntamente para garantir a criação e cumprimento das normas de proteção aos direitos dos trabalhadores. Porém, a negociação coletiva possui uma maior amplitude e flexibilidade normativa, vez que os destinatários da norma participam da sua confecção, podendo, inclusive, ir para além do modelo legislado de modo a não retroceder socialmente.

Daí o desabafo de Dinaura Godinho Pimentel Gomes:

É chegada a hora de se dar um basta a esse tipo de sociedade permissiva que sofre de excesso de tolerância em sentido negativo, de tolerância no sentido de deixar as coisas como estão, de não interferir, de não se escandalizar nem se indignar com mais nada. Enfim, espera-se pela concretização da democrática participativa, para se conquistar uma sociedade mais justa e mais solidária, onde se possa realçar cada vez mais a importância do ser humano como valor fonte de todos os valores, titular dos direitos humanos universalmente proclamados e consagrados, no âmbito global e regional, sem se esquecer que as normas de proteção dos direitos humanos, inseridos em tratados ratificados pelo nosso País, adquirem desde logo status constitucional, CF, art. 5º, § 2º.¹⁶²

A falta de engajamento político e social do ser humano reflete diretamente na sua relação no mundo do trabalho. A permissibilidade excessiva dos trabalhadores é fruto de um movimento individualista que enfraquece as relações coletivas.

Diante das particularidades inerentes ao modelo legislado, o que se pretende é demonstrar que existe a possibilidade de superação da lei por outras fontes de criação de normas no ordenamento jurídico, como a negociação coletiva.

No entanto, não se pretende desconsiderar a lei em sobreposição a outros métodos de criação de normas, muito pelo contrário, o que se presta a estudar são as conformações através da autonomia da vontade, expressando o caráter democrático da negociação coletiva como instrumento válido e adequado para as relações coletivas da contemporaneidade.

¹⁶² GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. LTr 67-06, p. 647-657. *Apud* SALVADOR, Luiz; CALIA, Luciana Cury. Controle ambiental. *Via Jus Website*. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=142&idAreaSel=13&seeArt=yes>>. Acesso em: 10 maio 2016.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA SOB A ÓTICA DA SOCIEDADE CONTEMPORÂNEA

4.1 Negociação Coletiva na ordem jurídica internacional

A Organização Internacional do Trabalho possui a finalidade de garantir que sejam expedidas diretivas relacionadas ao mundo do trabalho tanto na esfera individual quanto na esfera coletiva, prestigiando os direitos e condições mínimas de labor.¹⁶³

À luz das normas internacionais, cabe ao Estado aceitar a responsabilidade pelo bem-estar de seus trabalhadores, pois, segundo o preâmbulo da Constituição da OIT, “qualquer nação que deixar de adotar condições humanas de trabalho constitui um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições em seus próprios países”¹⁶⁴.

Ainda no preâmbulo, percebe-se a sensibilidade de que é dotada a OIT para as questões decorrentes das relações sociais em constante evolução: “AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho: [...]”¹⁶⁵.

Os Estados, ao ratificarem as convenções da OIT, passam a se submeter ao sistema regular de monitoramento, por força do artigo 22 de sua Constituição, sendo obrigados a enviar informes regulares aos órgãos de supervisão sobre a efetiva implementação das convenções ratificadas, indicando a compatibilidade da legislação e prática locais com os comandos delas emanados.

Uma expressão da capacidade de se reinventar e sustentar no contexto social é a incorporação da Declaração da Filadélfia como instrumento que possui valor central nas relações da OIT e em sua própria constituição. Veja-se que a Declaração acabou por estabelecer uma nova roupagem cuja preocupação central é a de impedir a competição desleal entre países com bases de práticas na superexploração da força de trabalho.¹⁶⁶

¹⁶³ A OIT foi criada em 1919, ainda sobre o amparo da Liga das Nações, mais antiga até do que o sistema da Nações Unidas, que fora criado em 1946. Portanto, é um órgão de representação permanente, ou seja, possui direito de voto em todas as deliberações por meio das organizações representativas de trabalhadores e empregadores, sendo considerada, portanto, tripartite.

¹⁶⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração de Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da OIT*. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/Declara%C3%A7%C3%A3o%20de%20Filad%C3%A9lfia.pdf>. Acesso em: 17 set. 2015.

¹⁶⁵ *Ibidem*.

¹⁶⁶ *Ibidem*.

Segundo Juliana Esteves:

A Declaração da Filadélfia, hoje anexada à Constituição da OIT, amplia a definição de responsabilidade do Estado para abranger também o “efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva, a cooperação entre capital e trabalho na contínua melhoria da eficiência produtiva e a colaboração entre trabalhadores e empregadores na elaboração e aplicação de medidas econômicas e sociais.

Mas o grau e responsabilidade do Estado perante seus cidadãos é matéria de interpretação e aplicação diversas entre os membros signatários das Convenções e Recomendações da OIT.¹⁶⁷

A Declaração, em seu primeiro artigo, afirma que o trabalho não é mercadoria, e enfatiza a liberdade de expressão e associação para o progresso sustentável.¹⁶⁸

Historicamente, após sua adesão, os resultados até agora alcançados são memoráveis, pois, além dos compromissos assumidos pelos Estados, houve mais de 1.500 ratificações às convenções da OIT desde então.¹⁶⁹

A Organização possui um compromisso com a afirmação dos direitos humanos no mundo do trabalho, pela própria perspectiva fundamentada em suas oito Convenções Fundamentais. Nesse cenário carente de normas edificadoras de relações de trabalho humanos e dignificantes, deve ser dada, entretanto, especial atenção às convenções que versam sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (Convenção nº 98), Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública (Convenção nº 151) e Fomento à Negociação Coletiva (Convenção nº 154), todas em vigor e devidamente ratificadas pelo Brasil.

A Convenção nº 154, que trata da negociação coletiva, dispõe que o país que a ratificar deverá tomar medidas para promover tal acordo de modo a consultar organizações de empregados e empregadores, no processo de adotar as referidas providências.

Acontece que, conforme já mencionado no curso da pesquisa, a negociação coletiva não deve ser vista como um instrumento criador de normas para substituir a lei, mas sim seu complemento, cuja função seria melhorar as condições dos trabalhadores, de modo a não retroceder socialmente.

¹⁶⁷ ESTEVES, Juliana Teixeira. A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 104, set 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211>. Acesso em: 10 maio 2016.

¹⁶⁸ Declaração Relativa aos Objetivos e Propósitos da Organização internacional do Trabalho, aprovada na 26ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada na Filadélfia, EUA, em maio de 1944.

¹⁶⁹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mapa da taxa de desemprego. *OIT Website*. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/datamapper?_afLoop=386078634563510#%40%3F_afLoop%3D386078634563510%26_adf.ctrl-state%3D16ln0h7vl4_163>. Acesso em: 15 maio 2016.

A flexibilização do Estado na criação de normas, desde que em consonância com autonomia coletiva da vontade, proporciona uma simetria entre os trabalhadores, representados pelos sindicatos, ao agregarem seus direitos por meio da negociação coletiva.

A Convenção nº 98 da OIT prestigia a liberdade sindical, afirmando, em seu artigo 1-1., item 2., *a*, que não é possível “subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato”. Ademais, em 1983, a Comissão de Peritos na Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT publicou um relatório intitulado “Liberdade Sindical e Negociação Coletiva”, analisando a aplicação das Convenções e Recomendações atinentes a direitos sindicais básicos.¹⁷⁰

É direito de liberdade, mas visto sob um aspecto coletivo ou da organização como grupo. Nesse princípio, os indivíduos não são considerados individualmente, mas como um grupo. São incluídos nesse direito a possibilidade de as organizações elaborarem seus próprios estatutos e regimentos, de se administrarem e determinarem suas atividades e métodos de ação, tudo isso sem a interferência estatal ou de empregadores.

Sobre o Direito de Sindicalização na Administração Pública, a Convenção nº 151 leva em consideração a expansão dos serviços prestados pela administração pública em muitos países e a necessidade de que existam sadias relações de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos.¹⁷¹ Note-se que o comando estabelecido pela OIT não contém a palavra sindicato, mas sim organizações de empregados públicos, abrangendo, dessa forma, a legitimidade de diálogos multinegociais.

A importância atribuída à liberdade sindical tem sido uma constante em seus quase cem anos de existência, o que pode ser notado pela análise de seus documentos fundamentais, como é o caso do próprio Preâmbulo:

Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social; Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à

¹⁷⁰ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 98, de 1º de julho de 1949*. Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva. Genebra, 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 fev. 2016.

¹⁷¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 151, de 25 de fevereiro de 1981*. Direito de Sindicalização e relações de trabalho na administração pública. Genebra, 1978. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/501>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio “para igual trabalho, mesmo salário”, à *afirmação do princípio de liberdade sindical*, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas; [...] (grifos do original)¹⁷²

O direito à liberdade sindical ocupa lugar de destaque nas preocupações da OIT, tanto que foram criados vários mecanismos de modo a efetivar a Convenção nº 87 da OIT¹⁷³, sendo um deles o Comitê de Liberdade Sindical, concebido para exercer atividades de monitoramento.

A posição do Brasil, embora sendo referência em relação a outras normas fundamentais da OIT, revela-se ambígua no que se refere à Convenção nº 87 da OIT, por não ter o país a ratificado, o que demonstra uma chaga aberta no sistema das relações coletivas de trabalho.

A interpretação dada à Convenção nº 87 pelos Órgãos de controle da OIT não deixa margem à dúvida quanto a sua incompatibilidade com o modelo da unicidade sindical, afastando assim os temores de que sua ratificação conduziria à fragmentação excessiva do movimento sindical, que não resistem em comparação à realidade fática.

Nesse passo, coloca-se em xeque a universalidade do instrumento internacional, que embora ratificado pelo expressivo número de 150 entre os 183 países-membros da OIT, não alcançou, com suas disposições, sequer metade da força de trabalho mundial.

No Brasil, segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, existem registrados 16.140 sindicatos.¹⁷⁴ Isso significa que a quantidade de sindicatos não expressa a qualidade do sistema das relações coletivas de trabalho, o que acaba por ser deficitário em sua essência,

¹⁷² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. Genebra, 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

¹⁷³ Segundo o artigo 3º e 5º da Convenção 87 da OIT: Art. 3º - As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 5º - As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores. (*Ibidem*)

¹⁷⁴ MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Consulta ao Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES), de 07 jun. 2016. *MTE Website*. Disponível em: <<http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoTipo.asp#>>. Acesso em: 7 jun. 2016.

vindo em contramão às diretivas internacionais na regulação das relações coletivas do trabalho.¹⁷⁵

A OIT reconhece o engrandecimento dos níveis de negociação, por meio das normas contidas nos acordos e convenções coletivos, dando real significado à atuação do sindicato, pois, se este é peça essencial para o diálogo social em um sistema democrático, deve-se afastar os resquícios corporativistas e autoritários do modelo getulista e implementar medidas capazes de proteger e reforçar o movimento sindical.

Na opinião de Boaventura de Souza Santos, sindicatos e associações patronais e obreiras estão enfraquecendo por força do mercado.¹⁷⁶

Mas o mercado controla tudo?

A Organização Internacional do Trabalho defende a tese de que a globalização é a principal causa do elevado índice de desemprego e enfraquecimento do sindicalismo.

A falsa inclusão da globalização pelos meios tecnológicos traduz uma sociedade que se reflete no consumo, inserida em um mercado poderoso e necessário para gastar com produtos de um sistema produtivo que reduz o ser humano a coisa, enfraquecendo, portanto, o sindicalismo, pela própria estrutura trazida pelo mercado, que não contém espaço para diálogos de cunho social.

Segundo Alain Supiot:

É a perspectiva inversa que preside o atual processo de globalização: o objetivo de justiça social foi substituído pelo de livre circulação de capitais e de mercadorias, e a hierarquia de meios e fins foi derrubada. As quatro liberdades proclamadas por Roosevelt cederam lugar à livre circulação de capitais e de mercadorias e à concorrência sem entraves. Em lugar de indexar a economia, indexa-se a economia às exigências da finança, e tratam-se os homens como “capital humano” a serviço da economia.¹⁷⁷

A própria acumulação de capitais e o mercado de ações construiu o primado do governo de empresa prezando por valores financeiros, o que vem solapando qualquer estabilidade social conquistada a duras penas pelos trabalhadores.

¹⁷⁵ Observa-se aqui que, na Alemanha, onde vigora o sistema de unidade sindical que prestigia a liberdade sindical na sua plenitude, não atuam mais de oito sindicatos. Essa experiência demonstra que a tendência do movimento sindical é a união, a partir da identificação de que, juntos, os trabalhadores têm mais força para reivindicar e lograr a melhoria das condições de trabalho.

¹⁷⁶ SANTOS, Boaventura de Souza. *A Gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006. p. 45.

¹⁷⁷ SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: A justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014. p. 23.

À medida que se enfraquecem os valores sociais, os donos do capital especulativo articulam políticas organizacionais no sentido de flexibilizar as leis trabalhistas, como desdobramento lógico da precarização das relações de trabalho.

Para tentar diminuir esse impacto, Ermida Uriarte¹⁷⁸ defende a obrigatoriedade de o Estado ou de o empregador ser compelido a capacitar o obreiro por meio da negociação coletiva de trabalho, pois isso ajudaria na ascensão profissional ou em sua permanência no emprego, favorecendo a continuidade.

Na mesma esteira de pensamento, mas com uma visão mais aberta, temos Boaventura de Souza Santos, que relata:

A segunda forma assumida pelo reconhecimento democrático do trabalho reside na promoção de qualificação profissional qualquer que seja o tipo e a duração do trabalho. Se não for acompanhada pelo reforço da qualificação profissional, a flexibilização da relação salarial não é mais que uma forma de exclusão social por via do trabalho.¹⁷⁹

Ao lado da flexibilização salarial e da qualificação profissional, é importante que os trabalhadores (observe-se que não se está tratando da espécie empregados, mas do gênero), enquanto cidadãos, sejam uma unidade; e isso é um desafio a ser enfrentado. As eleições para comissões sindicais são um bom caminho, apontado pelo mesmo autor acima citado, para construir a solidariedade e participação entre eles.

Uma das expressões em contraponto ao controle do mercadológico é a força da autonomia da vontade como pressuposto das negociações coletivas para se chegar a um mínimo de dignidade quando se trata de valores sociais. Tal autonomia pode ser alcançada de diversas formas, escolhendo-se, para este trabalho, a cogestão, passando-se a analisar sua função na empresa contemporânea.

4.2 Função da empresa moderna e a cogestão

A história da contratualidade demonstra o pressuposto Hegeliano no sentido de que a prova da igualdade é condição para o exercício da liberdade.¹⁸⁰ Neste passo, a afirmação

¹⁷⁸ URIARTE, Ermida. Fuentes extranacionales, armonización y unificación en el derecho laboral latinoamericano con especial referencia al Mercosur in Roma e América. *Diritto Romano Comune*, n. 2, Mucchi Editore, 1996. p. 214.

¹⁷⁹ SANTOS, Boaventura de Souza. *A Gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006. p. 57.

¹⁸⁰ Para Hegel, a liberdade aparece na condição de igualdade: “Ora, o próprio Hegel para falar em igualdade o faz adstrito à liberdade, uma vez que se encontra nela seu conteúdo, haja vista que o homem só é igual ao outro se livre.” Para ele, “nem bem a liberdade nem a igualdade é dada pela natureza, mas produzida pela

desse pressuposto é uma tentativa de intervir para proteger a parte hipossuficiente em qualquer seara do Direito.

Segundo Antônio Álvares da Silva:

A natureza, tal como é mostra-se insuficiente para a satisfação das necessidades humanas. Somos obrigados a atuar sobre ela, modificando-a e às vezes destruindo-a, para a satisfação de nossas necessidades. Esta intervenção do homem sobre o mundo exterior, permanente e inseparável de sua passagem sobre a terra é o que se pode nomear de trabalho.¹⁸¹

O Direito do Trabalho recepciona o trabalho prestado numa relação social de dependência em que um dos polos se beneficia do resultado por ser o detentor dos meios de produção. Conforme Rosemary Pires, este ramo “estabelece a disciplina da relação entre empregados e empresas, partindo da constatação realista da hipossuficiência do empregado em relação à empresa. Ou seja, a partir da constatação de uma desigualdade que repugna à consciência ética tal como historicamente constituída”¹⁸².

Questiona a mesma autora:

Assim, para a existência do contrato, cuja substância é a liberdade individual, a igualdade é indispensável.

Igualdade formal ou material?

A pergunta soa como uma falsa questão, pois recorre a dois conceitos aristotélicos, de forma e de matéria que, fora do campo da lógica ou das distinções apenas materiais, não têm existência separada; não têm existência real separada, pois a matéria é o ser potencial, não atual, e a forma só existe enquanto ato, ou seja, enquanto forma de uma matéria.

Não obstante, os defensores da “contratualidade sem igualdade” apressam-se a responder que ao direito basta a igualdade formal, ou seja, são as mesmas para todas as partes, as normas que atribuem a capacidade contratual, a ninguém discriminando em razão da fortuna, da profissão, das crenças políticas e religiosas, etc., mas somente em razão da idade e da higidez mental. Mais um equívoco, pois tais critérios supostamente diversos daqueles, são de natureza exclusivamente formal ou mental.

Além disso, fazendo parte do ordenamento jurídico lado a lado com as demais normas individuais como são as sentenças e inúmeros atos administrativos, os contratos tem o mesmo sentido dos valores positivos que se condensam no conceito de justiça que, por sua vez é velha e inseparável da igualdade.

O regime jurídico da contratualidade clama, fundamentalmente, a igualdade como condição que possibilita o exercício da liberdade na busca da

razão, por meio de uma lei universalmente válida, produto e resultado da consciência do mais profundo princípio do Espírito e da universalidade, bem como a formação dessa consciência. (SALGADO, Joaquim Carlos. *A idéia de Justiça em Hegel*. São Paulo: Loyola, 1996. p. 433)

¹⁸¹ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991. p. 12.

¹⁸² PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregatícia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 130-131.

realização de valores da justiça contratual nos negócios de caráter econômico.¹⁸³

Há que se observar tamanha importância do contrato de trabalho, sobretudo, porque perpassa pelo Direito Civil e deságua no Direito do Trabalho, possuindo facetas e tratamentos diversos em ambos os seguimentos do Direito.

Veja-se que o núcleo das teorias contratualistas tanto na seara trabalhista quanto na seara civil é o acordo de vontades. E, por isso, diz Evaristo de Moraes Filho que:

A nota característica da sociedade é *affectio societatis*, o sentimento, a comunhão de propósitos no mesmo pé de igualdade, em nível de coordenação, tendo em vista o fim comum. Infelizmente, falta esta nota no contrato de trabalho, relação típica de troca, em que os contratantes, embora trabalhando na obtenção do mesmo produto, não apresentam interesses idênticos quanto ao seu destino. Na sociedade objetivando o bem comum, participam os sócios, tantos dos lucros quanto das perdas sendo distribuído por todos o risco da atividade econômica. O mesmo não se dá no contrato de trabalho. O vínculo atual é subordinativo, embora associados para a produção, e nunca coordenativo, no mesmo pé de igualdade, de sócios.¹⁸⁴

Indica Rosemary Pires o seguinte:

A subordinação - que a doutrina insiste ser jurídica – que existe na relação de emprego e se toma como o traço peculiar e distintivo dos demais contratos de atividade, é reconhecida pela doutrina como o “estado de dependência real criado por um direito”.

O equívoco que parece haver nessa afirmação de que tal estado de dependência real é criado por um direito, qual seja, o contrato de trabalho firmado, é que, na realidade, este estado de dependência preexiste no pacto laboral. O empregado já está no momento da contratação, dependente de condições financeiras que lhe garantam a sobrevivência. Daí porque o contrato apenas reforça essa dependência, dando-lhe uma positividade (jurídica) a legitimar a subordinação que dela decorre. O contrato faz com que o estado de dependência real passe para o estado de dependência jurídica só que, agora, legitimada pelo direito.

A doutrina é uníssona também na confirmação de que a relação jurídico-trabalhista estabelece, por força de lei, segundo Francesco Santoro Passarelli “a posição de poder de uma pessoa e uma respectiva posição de dever da outra, para a tutela de um interesse que é o valor relativo que determinado bem representa para o sujeito”.

[...]

Embora os contratos de atividade, de Direito Civil, possam contar com a condição personalíssima na prestação por apenas uma das partes, no caso da relação de emprego tal característica decorre do fato de que o trabalho, porque subordinado, ultrapassa a fronteira de uma simples obrigação de

¹⁸³ PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregaticia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 50-51.

¹⁸⁴ MORAES FILHO, Evaristo. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. v. 1. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960. p. 405.

fazer para se caracterizar como algo que limita o próprio indivíduo contratante, retirando dele a liberdade de apenas executar o serviço. E se isso já é sabido por ocasião de sua admissão, é porque essa liberdade ali já se apresentava comprometida.

Sabe-se que, na prática, o empregador pouco se interessa pelas qualidades pessoais do empregado a ser contratado, o que ele pretende verdadeiramente é se apoderar de sua força de trabalho, tanto que o submete a condições laborais normalmente lançadas em contrato-tipo, ou seja, de conteúdo repetido para vários dos empregados da mesma empresa. Não importa normalmente ao empregador quem vai ocupar o cargo, mas quem aceita as condições laborais por ele oferecidas.

Talvez por isso mesmo que BARROS tenha reconhecido que o caráter *intuitu personae* não decorre da infungibilidade da prestação, lembrando, por exemplo, o sistema de revezamento de turno, em que o que verdadeiramente importa, é quem vai assumir o trabalho em tal ou qual horário em substituição ao outro empregado e assim sucessivamente.¹⁸⁵

Nesse sentido pontua Márcio Túlio Viana:

[...] do mesmo modo que a noção tradicional de contrato só se ajusta com certo esforço ao contrato de trabalho, o conceito clássico de empresa também não traduz todos os seus novos matizes, especialmente sob a ótica do Novo Direito.¹⁸⁶

Entende Pires que Viana afirma a necessidade de esforço no ajuste contratual por supor os contornos do próprio contrato, que justificariam a ineficácia prática do “direito de resistência”¹⁸⁷. Além disso, afirma o autor que:

O contrato de trabalho – sendo de trato sucessivo, e envolvendo interesses antagônicos – tem harmonia precária e composição limitada. A cada momento tende ao desequilíbrio e tenta reequilibrar-se. [...] Como se não bastasse, via de regra o contrato não envolve – e por isso não resolve – questões potencialmente agressivas, como as que se referem ao poder disciplinar do empregador.¹⁸⁸

Por isso, questiona-se:

É de se perguntar por que o contrato empregatício tende ao desequilíbrio e “apenas” tenta reequilibrar-se? Por que o contrato empregatício não envolve

¹⁸⁵ PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregatícia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 93.

¹⁸⁶ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996. p. 369. *Apud* PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregatícia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 107.

¹⁸⁷ PIRES, *op. cit.* p. 107.

¹⁸⁸ VIANA, *apud op. cit.* p. 369.

e não resolve as questões atinentes ao poder disciplinar do empregador? Não seria por que não há contrato?

O equilíbrio entre as partes, via de regra, não existe, de tal modo que essa desigualdade acaba inibindo a liberdade de uma delas que, se a tivesse, não aceitaria submeter-se a um tal poder disciplinar exercido pela outra, em desigualdade patente de proporção.¹⁸⁹

A autora, ainda se aproveitando das ideias de Viana, que entende serem vários os fatores que reprimem e comprimem o direito de resistir, “a tal ponto que o empregado nem sequer cogita a sua existência”, conclui com a seguinte citação:

Assim é, por exemplo, que os empregados de menor renda e, portanto, de maior necessidade, se submetem com mais facilidade à redução de seus salários. Vale dizer: quanto mais precisa resistir, menos o empregado resiste, o que torna a resistência ainda mais necessária e ainda menos possível, e assim sucessivamente, num ir-e-vir sem começo e sem fim.¹⁹⁰

Diante da diminuição desse poder de resistência, a desigualdade e a ausência de liberdade imperam:

É pois, no regime da subordinação, visto do ângulo do empregado que se submete, ou no poder empregatício, visto do ângulo do empregador, agregada a ambos a noção atual de empresa monocrática, que reside sem dúvida, a desigualdade e a ausência da liberdade indispensáveis à formação de um contrato de trabalho.¹⁹¹

Ademais, em oposição à empresa monocrática, Ramos cita Viana, apontando alguns aspectos da empresa participativa:

[...] na empresa participativa, ainda que o conflito básico entre o capital e trabalho naturalmente persista, alguns interesses são comuns. E essa parte, por menos importante que possa ser, até certo ponto contagia o todo, mudando comportamentos e mentalidades, e contribuindo para que o número volte a ser homem e o lugar volte a ser fábrica.¹⁹²

¹⁸⁹ PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregatícia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 107.

¹⁹⁰ VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996. p. 333. *Apud* PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregatícia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 107.

¹⁹¹ PIRES, *op. cit.* p. 108.

¹⁹² VIANA, *apud op. cit.* p. 108.

Acredita-se, também, em uma nova ordem jurídica pautada na cooperação-responsabilidade¹⁹³, assim como na cogestão¹⁹⁴, para que seja o instrumento mais eficaz para as relações laborais, tendo em vista que ameniza os efeitos negativos da subordinação do empregado, substituindo-a pela colaboração. Assim, a face coletiva e democrática da autonomia na tomada das decisões poderá significar um “salto histórico na evolução dos sistemas de labor humanos já vivenciados na Humanidade”¹⁹⁵.

A concepção do Direito do Trabalho, durante muito tempo, foi assentada na figura do empregado, destacando assim a subordinação clássica a que se sujeitou o obreiro na relação empregatícia originária. Dessa forma, o empregado possuía um vínculo permanente de dependência que, somado ao fator de alienação decorrente do processo de reestruturação produtiva, acabava por aniquilar os ideários de justiça do ser, por meio da alienação.

Quer-se chegar, portanto, na cogestão, instrumento intimamente relacionado à ideia de participação e cujo significado é traduzido com exatidão por Álvares da Silva:

Para designar que, numa decisão a qualquer nível, admite-se interferência ou influência daqueles que são interessados em seus efeitos, aponta-se o termo genérico “participação”, que pode verificar-se tanto no sentido político (participação democrática, partidária, etc.) como no sentido grupal onde haja pessoas com interesses diferentes, embora atuando para o mesmo fim (por exemplo, universidade, empresa, etc.). Quando a participação se verifica na empresa, envolvendo a vontade do empregado ou do empregador, através de representação apropriada, recebe a participação o nome de cogestão.¹⁹⁶

Sobre o tema, afirma Fernando Cláudio Prestes Motta que:

O conflito social inerente às formações sociais antagônicas colocou-se, sintomaticamente, no centro das teorizações ocidentais no século XX. De sua leitura se depreende que a questão que se coloca para as sociedades contemporâneas não é tanto a supressão do conflito, mas a possibilidade de sua antecipação e controle.¹⁹⁷

A participação do trabalhador na gestão da empresa, a cogestão, é uma forma de controle e prevenção dos conflitos, tendo em vista a possibilidade de entrosamento com

¹⁹³ PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregatícia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 108.

¹⁹⁴ Trataremos da cogestão em capítulo específico.

¹⁹⁵ PIRES, *op. cit.* p. 108.

¹⁹⁶ Autor que se consagrou pioneiro neste tema no Brasil em sua magnífica obra *Cogestão no estabelecimento e na empresa* foi ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991, p. 27.

¹⁹⁷ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. A co-gestão alemã: as conciliações do inconciliável. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 23-36, Mar. 1983. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901983000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2016.

proveito de ambos os lados, aumentando o grau de coletivização das relações de trabalho, pois seus atores diretos são: a empresa, os trabalhadores, o Conselho de Empresa, os Sindicatos e a Justiça do Trabalho.

Segundo Antônio Álvares da Silva, a cogestão é fruto de um princípio informador de toda sociedade democrática, pois nenhuma decisão na empresa há ser tomada sem a cooperação dos interessados. Assim, o sistema unilateral de decisão é substituído pelo sistema participativo, destacando a influência dos interessados na solução de seus próprios interesses.¹⁹⁸

Acrescenta, ainda, o autor:

Neste sentido o princípio envolve não somente os interesses do empregado e do empregador no Direito Privado ou no Direito Coletivo mas, transcendendo os limites da relação de emprego, ganha também presença em todas as comunidades organizadas de prestígio e representatividade da sociedade: igreja, universidades, sindicatos, associações de fins políticos e sociais, etc., e até mesmo nos serviços estatais que tenham a ver diretamente com o cotidiano do cidadão: serviços de limpeza, áreas de lazer, trânsito em determinadas áreas. Com esta conotação a participação é um autêntico elemento integrador da sociedade democrática. Porém, até que ponto a sociedade se integra participativamente é questão que envolve a própria organização política de seus fundamentos, bem como a capacidade de resolver democrática e superiormente os conflitos de interesse que nascem do exercício do poder em todo estado organizado. Através da participação a Economia recebe o conteúdo social (*den sozialen Charakter*) de que precisa para servir a toda sociedade (*dem ganzen Volk zu dienen*). Por fim cabe lembrar neste contexto que as discussões que antecederam a promulgação da lei de organização da empresa de 1972 na Alemanha são inseparáveis da idéia de democratização do estado, da sociedade e da economia.¹⁹⁹

Assim, a ideia do instituto é que o elemento subordinado ceda lugar ao elemento do trabalhador colaborativo, invertendo a ótica da subordinação para que haja cooperação e trabalho conjunto entre empregado e empregador, partindo do pressuposto de um contrato de trabalho nada conflituoso, de modo a abolir o antagonismo social e transformar a empresa em reduto comunitário de ambos.

Afirma Letícia Maria Pinto Ferreira:

No âmbito do Direito Privado alemão, propriamente no regime da especificação estabelecido no §940 do Código Civil de 1900 – BGB (Bürgerliches esse aporia trabalhista foi duramente afastada, dada a seguinte previsão: “quem, por especificação ou transformação de uma ou de várias matérias primas, obtiver uma coisa móvel, adquirir-lhe-á a propriedade

¹⁹⁸ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991. p. 28.

¹⁹⁹ *Ibidem*. p. 28-29.

sempre que o valor da especificação ou da transformação não seja consideravelmente menor do que o valor do material”.

[...]

Nesse sentido, o fim específico da cogestão é introduzir a comunidade dos trabalhadores na esfera de atuação da empresa para que, ao lado dos sindicatos, possam reivindicar seus direitos e atingir novas conquistas efetivas.

A cogestão como interferência do empregado na empresa à qual se acha integrado pela relação de emprego e de cuja gestão fará parte, limitando o poder unilateral do empregador, manifesta-se tanto na área do estabelecimento quanto na da empresa. Atuando no estabelecimento, a cogestão objetiva criar a representação dos trabalhadores vinculados a um estabelecimento para, por meio de um órgão representativo, institucionalizar o relacionamento entre eles, transformando o poder de direção em uma vontade partilhada e abrindo novas perspectivas do trabalho subordinado no estabelecimento.²⁰⁰

Nesse sentido, Antônio Álvares da Silva ensina que existem dois tipos de cogestão: aquela que ocorre no estabelecimento e a que é estruturada na empresa. Entende-se que a cogestão no estabelecimento:

[...] envolve diretamente a relação de emprego pois é relacionamento do empregado com o empregador, aplicando aos meios de produção, que se atingem aos fins técnico-trabalhistas que constituem o objeto esta área da atividade produtiva.

Seu objeto, entretanto, não é fixar direitos individuais nem coletivos aos trabalhadores, missão que cabe à lei, ao contrato individual de trabalho e às convenções coletivas. Objetiva a criar a representação dos trabalhadores vinculados a um estabelecimento para, através de um órgão representativo, institucionalizar o relacionamento entre eles.²⁰¹

Por se tratar de uma forma extremamente avançada de participação dos empregados na gestão da empresa, a cogestão acaba por ser um instrumento de democratização das relações de trabalho como meio por excelência do trato com o conflito.

A lei de organização empresarial também faculta a criação de comissões permanentes com objetivo de conciliação e, de igual forma, essa competência é estendida aos conselhos das empresas²⁰² para interferir nas hipóteses de controvérsias. Tais conselhos têm ainda a função fiscalizatória, pois controlam o cumprimento das normas estabelecidas nos acordos e nas convenções coletivas de trabalho.

²⁰⁰ FERREIRA, Leticia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 2013. 126 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-9KA23M>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 60.

²⁰¹ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991. p. 191.

²⁰² Os conselhos de empresas são regulamentados pela “Lei de Constituição do Conselho de Empresas”, que normatiza o direito de os trabalhadores participarem das decisões da empresa.

O estabelecimento sob a ótica da cogestão persegue um fim técnico-trabalhista, sendo, portanto, uma “reunião de meios pessoais, concretos e imateriais para a consecução de um fim proposto comumente por um ou vários sujeitos de direito”²⁰³. Neste passo, a empresa visa a um objeto mais amplo, geralmente de ordem econômica, que se localiza além dos primeiros e, nessa ordem de sucessão, acaba por se completar, ao passo que, se uma empresa decide aumentar sua produção, impactará diretamente no setor, área ou estabelecimento, seja na gestão da produção ou no provisionamento dos custos decorrentes da mão de obra utilizada para concretizar a meta.

Álvares da Silva explica que o diretor do Conselho é eleito pelo voto de dois terços dos seus membros e que, não atingido esse *quórum*, realiza-se uma segunda votação na qual o presidente é eleito pelos representantes do empregador, sendo-lhe atribuído o direito de voto no caso de eventual empate no duelo entre o Conselho Diretor e o empregador.

A partir de tais definições, pode-se afirmar que as leis de cogestão na Alemanha estabeleceram a distinção entre cogestão no estabelecimento e cogestão na empresa, com base em uma representação dual para o estabelecimento (empregador *versus* Conselho de Empresa) e unitária para a cogestão na empresa (representação no Conselho Diretor).

No Brasil, a Constituição de 1988 previu, no seu artigo 7º, XI, a participação do empregado na gestão da empresa, condicionada à definição em lei que, não obstante transcorridos mais de vinte e cinco anos, nunca existiu.

De autoria do professor Álvares da Silva, houve a iniciativa para implantar a cogestão no ordenamento jurídico pátrio, cujo anteprojeto²⁰⁴ foi apresentado pelo deputado federal

²⁰³ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991. p. 167.

²⁰⁴ Texto do anteprojeto: “Art. 1º Instituição. Será obrigatória a instituição, nas empresas com mais de 10 empregados, de um Conselho de Empresa ou Comissão de Fábrica, que terá a seguinte composição: 1- Nas empresas com até 50 empregados, dois representantes. 2- A partir deste número, um representante para cada unidade de 50 empregados. 3- Nas empresas com mais de 250 empregados, a composição do Conselho permanecerá com seis trabalhadores. Caso haja necessidade, em razão do exercício da competência e das tarefas que lhe são próprias, o Conselho, ouvido o empregador, se constituirá na forma estabelecida nos itens anteriores. Não havendo entendimento entre as partes, a questão será submetida à arbitragem. Se não houver acordo para a designação do árbitro, cada parte apresentará o seu e a escolha se realizará através de sorteio. §1º O mandato dos membros do Conselho ou Comissão será de 3 anos, prorrogável por mais três. §2º A escolha dos membros do Conselho ou Comissão se fará através de eleição direta. §3º Os membros do Conselho e os representantes dos empregadores gozarão da proteção do art. 165 da CLT. §4º Para cada membro do Conselho e da Representação do Empregador haverá um suplente eleito da mesma forma e com os mesmos direitos. §5º O mandato será gratuito, e o Conselho se reunirá em horário de trabalho, não podendo os representantes dos empregados sofrer qualquer desconto pelo tempo dedicado ao exercício da função §6º O Conselho, na primeira sessão que se seguir à sua criação, terá um Presidente, escolhido pelos representantes do empregado, na forma que se dispuser em regimento. §7º Nas empresas com menos de 10 empregados, os empregados de uma poderão associar-se aos de outra até atingirem o número necessário para a criação de um Conselho, que será comum a todas elas. O Conselho assim criado terá os mesmos direitos e deveres previstos nesta lei. Nesta hipótese, também é permitida aos sindicatos representantes das respectivas categorias profissionais e econômicas a criação de Conselho que conciliará e julgará os dissídios individuais

das empresas com menos de 10 empregados. Art. 2º Competência. Compete ao Conselho de Empresa ou Comissão de Fábrica: 1- Discutir com o empregador todas as medidas de interesse do pessoal empregado, sobre as quais será ouvido e informado previamente. De comum acordo ou através de convenção coletiva, poderão ser escolhidos determinados assuntos sobre os quais só haverá deliberação quando houver acordo entre o Conselho e a Representação do Empregador. 2- Zelar pela efetiva aplicação das normas de saúde, higiene, segurança e demais normas de tutela do trabalho, ficando o Conselho legitimado a agir judicialmente como substituto processual dos empregados na Justiça do Trabalho, para compelir o empregador a cumpri-las. Neste caso, poderá requerer a aplicação ao empregador, na forma do art. 652, d, da CLT, uma multa diária, cujo valor não será superior ao menor salário praticado na empresa. 3- Zelar pelo recolhimento das contribuições do FGTS e dos recolhimentos previdenciários a cargo do empregador, podendo ajuizar ação trabalhista, na forma do item anterior, para que o depósito se efetive. 4- Agir como representante processual na defesa dos interesses individuais dos empregados, por solicitação destes e mediante mandato ou como substituto processual, sem mandato, em nome de todos os empregados, quando autorizado em assembléia especialmente convocada para este fim. 5- Representar e defender os interesses sindicais no interior da empresa, podendo negociar coletivamente com o empregador sobre normas e condições de trabalho e outros interesses relacionados com o contrato de trabalho dos empregados da empresa ou grupo empresarial, observados os conteúdos mínimos estabelecidos em convenção coletiva da categoria. Os acordos de empresa assim estabelecidos terão caráter normativo e incidirão, da forma nele estabelecida, sobre os contratos individuais de trabalho. 6- O Conselho reunirá, sempre que houver necessidade, com o empregador. Se a reunião tiver fins deliberativos, este será participado com antecedência a fim de providenciar o envio de representante. Os membros da Representação do Empregador serão por ele escolhidos, mas o número não poderá exceder o dos empregados. Art. 3º Tomada de decisões. Para cada sessão deliberativa, da qual participem o Conselho e a Representação do Empregador, haverá um presidente, escolhido pelas partes que a dirigirá. Não falta de acordo sobre a escolha, haverá sorteio entre os membros do Conselho e da Representação do Empregador. A seguir a indicação se fará por rodízio entre representantes do empregado e do empregador. O regimento poderá indicar outros processos de escolha e duração do mandato. §1º As decisões serão tomadas colhendo-se os votos dos representantes dos empregados e do representante ou representantes do empregador, que terão igual peso. §2º Os casos de empate serão resolvidos na forma estabelecida pelas partes, podendo ser escolhido, dentre outros, o critério do voto de desempate pelo presidente da sessão ou a convocação de um árbitro, pertencente ou não aos quadros da empresa. Art. 4º Julgamento de dissídios individuais do trabalho. Em caso de dissídio individual, cabe ao Conselho de Empresa e à Representação do Empregador, tentar a conciliação por todos os meios disponíveis e, não conseguida esta, decidir a controvérsia em cinco dias. Este limite poderá ser dilatado em questões de maior complexidade, mas nunca excederá de um mês. A partir do esgotamento deste prazo, qualquer das partes poderá acionar os órgãos da Justiça do Trabalho, salvo se concordarem com o prosseguimento do julgamento fora dos prazos previstos neste artigo. §1º A decisão será emitida de forma simples, formal e objetiva, constando o nome das partes, os fundamentos e a conclusão, devendo haver pronunciamento claro e direto sobre todos os pontos controvertidos. Dela constará a assinatura dos membros do Conselho e dos representantes do empregador. §2º A decisão será gratuita. Em caso de necessidade de prova técnica e outras providências que importem em gastos, será responsável a parte sucumbente, Conselho de Empresa ou Representação do Empregador, que os pagará nos 10 dias seguintes ao julgamento. §3º Em caso de acordo, será lavrado termo que, uma vez assinado pelas partes, fará coisa julgada entre elas na extensão e modo que nele houver sido convencionado. §4º As partes poderão convencionar que a decisão será definitiva. Neste caso, será fixada multa para a parte que, não obstante, acionar o Judiciário trabalhista. Art. 5º Do acesso ao Judiciário Trabalhista. A parte que não concordar com a decisão proferida pelo Conselho e a Representação do Empregador poderá acionar os órgãos da Justiça do Trabalho dentro de oito dias. As partes poderão convencionar que, não proposta a ação neste prazo, presume-se concordância com a decisão, que será executada na forma do artigo seguinte. A parte que desrespeitar a convenção e recorrer após 8 dias ficará sujeita a uma multa igual ao dobro da condenação. §1º A vara, cuja competência é determinada pelas regras previstas na legislação processual trabalhista, requisitará os autos, caso o reclamante não o tenha apresentado com a petição inicial. §2º A JCJ poderá, caso ache necessário, complementar ou repetir a prova, colhendo-a em audiência única, e decidindo em 10 dias. Em casos especiais, devidamente fundamentados, o prazo poderá estender-se a 20 dias. §3º Das decisões das varas só caberá recurso ordinário para os TRT's em questão de direito. Caso o TRT entenda que a matéria objeto do recurso não é exclusivamente de natureza jurídica, condenará o recorrente a uma multa igual ao valor da condenação de primeiro grau. Art. 6º Da execução. Transitada em julgado a decisão, com ou sem acesso à Justiça do Trabalho, terá o empregador que cumpri-la imediatamente. Caso haja recusa ou protelação, a parte vencedora requererá a execução perante a vara competente, a qual imporá ao vencido, pelo prazo que durar o descumprimento, uma multa diária equivalente ao salário do reclamante por dia de mora. §1º As custas e despesas da execução serão pagas pelo

paulista José Cicote (PT) na Câmara dos Deputados, sem que essa Casa tenha manifestado interesse político pela sua tramitação, pois, passados mais de quatro lustros desde a propositura, “o projeto dorme nas gavetas do Congresso Nacional”²⁰⁵.

Partindo dessa lógica democrática, dita Fernando Motta que “empresa, Estado e sindicato passam a ser as peças fundamentais de um equilíbrio baseado no reforço da confiança dos trabalhadores em suas conquistas tidas como legítimas, na medida em que são garantidas pelo Estado”²⁰⁶.

Sob o aspecto das associações grupais, a negociação coletiva coloca-se, então, como uma forma de cooperação resultante da institucionalização da luta operária através do sindicato, pois a participação do empregado na tomada de decisões da empresa está intrinsecamente ligada à atividade sindical.²⁰⁷

Por isso, entende Motta que:

[...] a classe operária avança na formulação de uma nova ideologia, que inclui a tomada de consciência de que tem em suas mãos uma capacidade potencial de controlar o trabalho alienado, o que, em última instância, implica a capacidade de controlar o seu próprio destino. A participação, dessa forma, não é, e não pode ser vista como apenas uma artimanha manipulativa dos capitalistas e altos burocratas. Sem dúvida, ela também o é, mas o seu outro lado não é menos importante. Ela é uma conquista e uma arma dos trabalhadores.²⁰⁸

Vale ressaltar que há, sobretudo, um reconhecimento do caráter complexo do conflito nas relações de produção, mas se percebe que “esse conflito pode ser canalizado para o

executado, ficando o Conselho e a Representação do Empregador responsáveis solidários pelas despesas a que derem causa. §2º Não haverá recurso na execução. O Juiz do Trabalho, ouvidas as partes, tomará as providências cabíveis e decidirá de modo definitivo. §3º A interposição de recurso extraordinário não impedirá a execução definitiva da decisão. Art. 7º Aplicação de multa e sanções de ordem administrativa. Quando a matéria decidida pela vara importar também em sanções de ordem administrativa, prevista na CLT ou em legislação complementar, ficam os Juizes do Trabalho autorizados a aplicá-las e executá-las, na forma prevista nesta lei. Só será admitido recurso contra esta decisão mediante o depósito da quantia cominada, o qual será julgado juntamente com a matéria trabalhista pelo TRT. §1º Se a sanção for aplicada pelos TRT's, no exercício de competência originária, a impugnação se fará no recurso cabível em relação à matéria principal. §2º Não caberá recurso de revista das decisões que aplicarem sanções administrativas. Em caso de interposição de recurso extraordinário, o depósito respectivo será imediatamente recolhido aos cofres públicos.” (CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de lei nº 4.309*, de 1993. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9C34AFF063B7A1238DB8058C2658CB2A.node2?codteor=1136241&filename=Avulso+-PL+4309/1993>. Acesso em: 07 jun. 2016)

²⁰⁵ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002. p. 121-122.

²⁰⁶ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. A co-gestão alemã: as conciliações do inconciliável. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 23-36, mar. 1983. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901983000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2016.

²⁰⁷ *Ibidem*.

²⁰⁸ *Ibidem*.

aumento da produtividade através de uma melhora no nível de satisfação dos trabalhadores com a participação”²⁰⁹.

Seguindo as expressões da democracia e participação nas relações de trabalho, a negociação coletiva assume um papel mais liberal no que se refere à autonomia privada coletiva. Veja-se, assim, a previsão dos artigos 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI, e 8º, VI. Dessa forma, a autonomia vem a ser um instrumento de vontade coletiva por meio das negociações coletivas, assegurando aos grupos sociais, empregados e empregadores, o direito de elaborar normas jurídicas a partir da fixação das condições de trabalho aplicáveis às peculiaridades do ambiente laboral.²¹⁰

Sobre o tema, ensinam Pérola Toneti de Oliveira e Lourival José de Oliveira que:

[...] a autonomia privada coletiva passou a conferir aos atores sociais o direito à negociação coletiva através de entidades sindicais, no intuito de encontrarem um ponto convergente entre seus interesses, retirando a intervenção estatal que, alheia às transformações, principalmente quanto às formas de prestação do trabalho, acabava por obstaculizar a adequação do Direito do Trabalho à nova realidade laborativa.

Sobre o princípio, o doutrinador uruguaio Américo Plá Rodriguez diz tratar-se de um princípio valorizador da negociação coletiva, fundamentando a possibilidade de as partes poderem instituir regras aplicáveis a si mesmas (2004, p. 50).²¹¹

O sindicato possui como finalidade precípua refrear as péssimas condições de trabalho a que estavam submetidos os trabalhadores, devido ao distanciamento do Estado em matéria regulamentadora de direitos, garantindo o poder de reivindicação por parte destes. Segundo Oliveira e Oliveira:

A negociação coletiva, por sua vez, vem a ser um procedimento desenvolvido entre os atores sociais no intuito de discutirem seus interesses e encontrar uma forma de composição para seus litígios, sendo esta exercida através das convenções e acordos coletivos de trabalho, em que ambas as partes pactuam normas que passaram a reger a relação de trabalho,

²⁰⁹ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. A co-gestão alemã: as conciliações do inconciliável. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 23-36, mar. 1983. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901983000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2016.

²¹⁰ RUPRECHT, Alfredo J. *Os Princípios do Direito do Trabalho*. Trad. Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995. p. 85.

²¹¹ OLIVEIRA, Pérola Toneti de; OLIVEIRA, Lourival José de. Os limites da negociação coletiva a partir do princípio da proporcionalidade. *Revista De Direito Público*, Londrina, v. 4, n. 1, p. 195-218, jan/abr. 2009. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/10743/9393>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 198-199.

caracterizando-se assim como uma forma de solução direta de um conflito coletivo.²¹²

Sobre o assunto, diz Motta:

Naturalmente, toda forma de participação baseia-se em um sistema de regras que, além de determinar seu papel e função, assegura sua existência. Esse sistema de regras pode assumir vários aspectos conforme suas fontes. Em termos genéricos, porém, podemos distinguir aquele que deriva do acordo coletivo local, daquele que deriva do acordo coletivo nacional, daquele que deriva da lei e daquele que tem estatuto constitucional. Quando um empregador estabelece um sistema de participação com os trabalhadores de sua empresa, estamos diante do primeiro caso. Já o segundo se refere à participação estabelecida por uma associação ou federação patronal de nível nacional em acordo com um sindicato nacional ou com diversos sindicatos nacionais, que incorporam a totalidade ou a maior parte da força de trabalho do país, como ocorre nos países escandinavos. Os outros casos constituem, em níveis diversos, matéria de legislação nacional.

A amplitude da participação relaciona-se ao tamanho do grupo de trabalho envolvido na administração ou no processo decisório da empresa. Há sistemas baseados em um número bastante reduzido de representantes da totalidade dos empregados da empresa, enquanto que outros se baseiam em grupos funcionais ou departamentais. Finalmente, é possível um sistema que envolva a totalidade dos empregados nas decisões administrativas, por intermédio de instrumentos como assembleias e referendos.

O grau de participação refere-se à esfera de competência das estruturas participativas, implicando a natureza das decisões em que os trabalhadores participam e na medida em que a empresa é obrigada ou não a implantar essas decisões. É aqui que podemos distinguir entre sistemas onde os trabalhadores não têm qualquer autoridade, sistemas de consulta institucionalizada, sistemas onde os trabalhadores têm algum controle sobre as decisões e, finalmente, a cogestão. [...] ²¹³

Atualmente, se acentuam discussões sobre a função social da empresa, bem como com relação aos valores pautados pelo mercado total²¹⁴, em contraposição a um Estado Social que seja garantidor do capital humano que, por sua vez, não seria, em tese, capaz de manter a solidez dos mercados de trabalho.

Destaque-se que, no ordenamento jurídico brasileiro, o Princípio da Função Social da Empresa é previsto na Constituição de 1988, no artigo 5º, inciso XXIII, que estabelece que “a

²¹² OLIVEIRA, Pérola Toneti de; OLIVEIRA, Lourival José de. Os limites da negociação coletiva a partir do princípio da proporcionalidade. *Revista De Direito Público*, Londrina, v. 4, n. 1, p. 195-218, jan/abr. 2009. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/10743/9393>>. Acesso em: 10 maio 2016. p. 200.

²¹³ MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. A co-gestão alemã: as conciliações do inconciliável. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 23-36, mar. 1983. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901983000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2016.

²¹⁴ Expressão é utilizada por Alain Supiot em sua obra “O espírito da Filadélfia: A justiça social diante do mercado total”.

propriedade atenderá a sua função social”, bem como no artigo 182, § 2º, onde há previsão de que “a propriedade urbana cumpre sua função social quando atende às exigências fundamentais de ordenação da cidade expressas no plano diretor”²¹⁵.

A empresa, para se sustentar na atualidade, necessita se valer de preceitos mercadológicos, questões de qualidade e, não menos importante, cumprir os direitos trabalhistas, sob pena de responder por infrações perante o órgão de fiscalização administrativo e, principalmente, na Justiça do Trabalho.

Vale ressaltar que, apesar de ser estritamente relevante, a finalidade lucrativa da empresa não pode ser ignorada em favor da função social desta, vez que os valores sociais são base de uma sociedade cujo capital humano depende de progresso social e cultural, que jamais deve ser solapado pelo poder econômico por meio da lucratividade.

A cogestão acaba por ser um elemento catalisador para cumprimento da vontade coletiva, tendo em vista que concilia os interesses das empresas com os dos seus empregados, agregando a participação na tomada de decisões de modo a tornar o contrato de trabalho muito menos conflituoso em um cenário de finalidade determinada não apenas para o lucro, mas também para a formação da autonomia da vontade coletiva.

Porém, ausente o elemento político-legislativo, inviabiliza-se a possibilidade de haver concessão empresarial no sentido de abrir espaço para o trabalhador.

Há muito tempo, o contrato de trabalho perdeu seu elemento opositivo para salientar o cooperativo, sem que esse fenômeno represente o fim da luta de classes e da adesão ao modelo capitalista, mas significando uma mudança na visão da empresa como um todo, pois ela deixa de ser propriedade exclusiva do empregador, à qual o empregado adere somente pelo contrato de trabalho, para ser um ambiente comunitário, onde empregado e empregador convivam em harmonia para produzir bens e serviços.²¹⁶

A chama da cogestão permanece acesa, ainda que no meio acadêmico, embora não tenha propiciado a mudança que dela se esperava no meio legislativo. Infelizmente, sem uma articulação política, expressões democráticas como a cogestão continuarão tolhidas pela falta de amparo e interesse estatal e econômico.

²¹⁵ Considerando que a propriedade é pautada como direito fundamental e seu significado e extensão acabam por transpor as barreiras normativas previstas no Código Civil vigente.

²¹⁶ AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003. p. 105.

4.3 A negociação coletiva na contemporaneidade

A sociedade humana se constitui e se realiza no Direito, que lhe dá forma e meios de atuação. Do mesmo modo que se afirma ser o hábito uma segunda natureza do homem que acaba por sedimentar os costumes, a sociedade juridicamente organizada é sua primeira natureza, pois não é possível a vida sem a convivência dos indivíduos de uma forma organizada.

Viver é sinônimo de conviver, quando se considera o ser como ator social e, com relação à linguagem, acrescenta Alain Toraine que “é portanto natural que as ciências sociais tenham pouco a pouco abandonado a sua antiga linguagem determinista para falar cada vez com mais frequência de atores sociais”²¹⁷.

Uma sociedade composta de atores sociais tem como pressuposto ser mais flexível e necessariamente amoldável. Isto devido à mudança de concepção dos dogmas do Direito para um modelo mais fluido pautado na individualidade do ser humano.

Zygmunt Bauman assevera que:

A apresentação dos membros como indivíduos é a marca registrada da sociedade moderna. Essa apresentação, porém, não foi uma peça de um ato: é uma atividade reencenada diariamente. A sociedade moderna existe em sua atividade incessante de “individualização”, assim como as atividades dos indivíduos consistem na reformulação e renegociação diárias da rede de entrelaçamentos chamada “sociedade”. Nenhum dos dois parceiros fica parado por muito tempo. E assim, o significado de individualização muda, assumindo sempre novas formas – à medida que os resultados acumulados de sua história passada solapam as regras herdadas, estabelecem novos preceitos comportamentais e fazem surgir novos prêmios no jogo. A “individualização” agora significa uma coisa muito diferente do que significava há cem anos e do que implicava nos primeiros tempos da era moderna – os tempos da exaltada “emancipação” do homem na trama estreita da dependência da vigilância e da imposição comunitárias.²¹⁸

No mundo globalizado, não é possível acompanhar com normas jurídicas rígidas e estáveis este redemoinho de fatos da sociedade contemporânea, que acaba por criar mecanismos para dinamizar a própria função normativa.

Steven Connor acrescenta que:

São bem conhecidas as dificuldades de apreensão do contemporâneo. Afirma-se com frequência que só se pode obter e aproveitar o conhecimento sobre as coisas de alguma maneira acabadas e encerradas. Por isso, a reinvidicação de que se conhece o contemporâneo é vista muitas vezes

²¹⁷ TOURAINE, Alain. *Crítica da Modernidade*. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012. p. 221.

²¹⁸ BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 39.

como uma espécie de violência conceitual, uma fixação das energias fluidas e informes do *agora* urgente, mas tenazmente presente numa forma apreensível e exprimível, através de atos fundamentais e irrevogáveis de seleção crítica. Essa formulação baseia-se num sentido da separação inerente entre experiência e conhecimento, uma crença de que, quando experimentamos a vida, só podemos compreendê-la parcialmente e de que, quando tentamos compreender a vida, deixamos de experimentá-la de fato. De acordo com esse modelo, o ato de conhecer está sempre condenado a chegar tarde demais à cena da experiência.²¹⁹

Na contemporaneidade, é característica a flexibilização do ordenamento jurídico para a criação de normas, assim como a negociação coletiva representando a moldura das relações coletivas.

Observa-se que as leis infraconstitucionais, cuja edição é articulada por processos legislativos que mesclam funções dos Poderes entre si para facilitar seu desempenho, objetivam atender às legítimas expectativas dos jurisdicionados.

Cabe ao Executivo legislar por meio de medidas provisórias e decretos, enquanto o Legislativo se aproxima do Judiciário com as comissões parlamentares. O Judiciário administra suas próprias finanças e, através de enunciados e súmulas, acaba por também exercer sua parcela de legislador. Esta atividade normativa muitas vezes transcende sua finalidade, que é a de pacificar a controvérsia e uniformizar a interpretação, entrando na arena de elaboração de leis com o atropelo do próprio legislador.

Todo esse percurso acaba por permitir uma resposta aos fatos da sociedade contemporânea, que correm rápidos, superam fronteiras e se universalizam. Sobre a dinamicidade dos tempos e a necessidade de o Direito acompanhar esse fenômeno, Bauman explica que:

Os fluidos movem-se facilmente. Eles “fluem”, “escorrem”, “esvaem-se”, “respingam”, “transbordam”, “vazam”, “inundam”, “borrifam”, “pingam”, são “filtrados”, “destilados”; diferentemente dos sólidos, não são facilmente contidos – contornam certos obstáculos, dissolvem outros e invadem ou inundam seu caminho. Do encontro com sólidos emergem intactos, enquanto os sólidos que encontraram, se permanecem sólidos, são alterados – ficam molhados ou encharcados. A extraordinária mobilidade dos fluidos é o que se associa à ideia de “leveza”. Há líquidos que, centímetro cúbico por centímetro cúbico, são mais pesados que muitos sólidos, mas ainda assim tendemos a vê-los como mais leves, menos “pesados” que qualquer sólido. Associamos a “leveza” ou “ausência de peso” à mobilidade e à inconstância: sabemos pela prática que quanto mais leves viajamos, com maior facilidade e rapidez nos movemos.

²¹⁹ CONNOR, Steven. *Cultura Pós-Moderna*. Introdução às teorias do contemporâneo. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2012. p. 11.

Essas são as razões para considerar “fluidez” ou “liquidez” como metáforas adequadas quando queremos captar a natureza da presente fase, *nova* de muitas maneiras, na história da modernidade.²²⁰

Os traços característicos das instituições do Século XX cedem lugar a formas ousadas e fluidas, para não se afastarem do ritmo dinâmico daquilo que é contemporâneo.

A quebra de paradigmas nas ciências jurídicas e as transformações decorrentes da dinamicidade das relações humanas demonstram uma notória mudança do pensamento humano com a própria flexibilização das instituições passadas, notando-se a abertura para a recepção dos novos tempos.

Além da mistura entre os Poderes, que é uma forma de modernizá-los e adaptá-los a novas situações que deles exigem os tempos atuais, incompatíveis com a imobilidade e a ineficiência, esta abertura prevê formas engenhosas e inovadoras, possibilitando o conhecimento e a contratualização de novos ramos da sociedade que ainda não foram objeto de leis.

A autonomia privada coletiva vive uma expansão cada vez maior, principalmente na área dos direitos coletivos, salientando cada vez mais o campo de abrangência dos grupos na formação da vontade coletiva.²²¹

Assim, regulamentando a relação de emprego e compondo seus próprios interesses sem auxílio do legislador, desperta-se elemento de agregação, e não de oposição, nas relações de trabalho, diminuindo o conflito e aumentando a integração do capital e do trabalho.

A subjetividade, aliada aos novos métodos tecnológicos de relacionamento, permite a “mundialização do Direito”²²². A autonomia da vontade das partes inserida em um contexto coletivo do trabalho é considerada a fonte mais importante do nosso ordenamento jurídico, pois a manifestação da vontade com o fim específico de “criar, modificar e extinguir as normas jurídicas”²²³ compõe a formação da estrutura normativa base da negociação coletiva.

Antônio Álvares da Silva acrescenta que:

Este sentido abrangente e amplo da convenção coletiva, tão significativo para o Direito do Trabalho, corresponde a uma evolução sociológica das exigências do trabalho subordinado no mundo a partir da Revolução Industrial. Em seu aspecto clássico e tradicional, as condições de trabalho foram fixadas inicialmente pelas leis de ordem pública, que apareceram em

²²⁰ BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001. p. 8.

²²¹ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *O legislado e o negociado*. Belo Horizonte: RTM, 2015, no qual o leitor encontrará ampla informação sobre o tema.

²²² Expressão utilizada por Antônio Álvares da Silva, quando trata de globalização e participação da vontade na criação das normas jurídicas.

²²³ ÁLVARES DA SILVA, *op. cit.*, p. 17.

proteção ao trabalhador. Posteriormente, houve o destaque do contrato de trabalho dos quadros tradicionais do Direito Civil, passando a ser o centro das relações de trabalho que, por sua importância, geraram o aparecimento autônomo do Direito do Trabalho. Portanto, lei e contrato regularam basicamente as condições de trabalho. Mas ambas as técnicas jurídicas se mostraram insuficientes e inoperantes: a lei não seria jamais suficiente para proteger o trabalhador em todas as dimensões de sua inferioridade sociológica e econômica. [...]²²⁴

A negociação coletiva é o instrumento normativo firmado entre as partes, desde que formal e validamente constituído, vinculando, assim, as partes acordantes, assim como ocorre com o contrato nas relações jurídicas cíveis.²²⁵

As fontes formais autônomas (que decorrem da *vontade* dos próprios interlocutores sociais e se processam sem a interferência de um terceiro), que se complementam, por vezes superam as fontes formais estatais, ditas heterônomas, tais como as leis. A convenção coletiva é, pois, um centro de irradiação que pode organizar em todos os seus aspectos a prestação de trabalho.²²⁶

Na categoria dos efeitos tecnológicos, a introdução da automação e da informatização constitui um dos principais elementos que prejudicaram o sindicalismo, ao reduzir o número de trabalhadores manuais, alterando o mercado de trabalho, causando a queda exponencial do emprego.

A globalização como fator de exclusão e mundialização da economia, com as relações transnacionais do capital, privatizações, fusões, com consequentes reestruturações, a economia informal, entre outras, são realidades presentes e geram por conseguinte insegurança nos trabalhadores e nos empregadores diante de um mercado volátil.

A estrutura do sindicato no modelo brasileiro acaba fragilizada com a transferência da empresa para outro país, prejudicando sobremaneira a negociação coletiva como expressão da autonomia da vontade, já que a tendência econômica é a de seguir a direção traçada ou pelo empregador ou pelo governo de Estado.

A dinamicidade dos tempos fluidos estabelece profunda transformação nas relações de trabalho, de modo que, em uma negociação coletiva exclusivamente de categoria ou de setores da economia, o que se vê são instrumentos normativos corrompidos quando

²²⁴ ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979. p. 91.

²²⁵ Aqui, veja-se o transporte no Direito Privado das formas de tutela em análogas situações de inferioridade social e a recepção pelo Direito do Trabalho de elaborações doutrinárias e jurisprudenciais já experimentadas no âmbito do Direito Privado.

²²⁶ ÁLVARES DA SILVA, *op. cit.*, p. 91.

articulados por sindicatos descomprometidos com a categoria, ou até mesmo, sindicatos que possuem um espaço político de atuação restrito.

A negociação coletiva hoje se encontra num verdadeiro centro de tensões num mercado economicamente polarizado pois, de um lado, o sindicato defende a categoria para os trabalhadores; por outro lado, o mercado caminha em direção às políticas econômicas com valores no regime de acumulação de capital. No entanto, existem problemas enfrentados pela negociação coletiva na contemporaneidade, vez que, conforme já se expressou, na opinião de Boaventura de Souza Santos, sindicatos e associações patronais e obreiras estariam se enfraquecendo por força do mercado.²²⁷

Para além da atuação do mercado, um dos principais motivos que ensejaram tal fragmentação sindical é a variedade de sindicatos de categorias, representando os mais diversos interesses, muitas vezes com órgãos eivados de tendências políticas ou até corrompidos, no sentido de não serem comprometidos com aqueles que representam.

O ser humano não pode ser reduzido a um “ser” totalmente desinteressado pelas instituições das quais faz parte; precisa ser engajado nas relações que o circundam. Uma vez se valendo da autonomia da vontade coletiva, seria possível reestruturar as instituições atualmente ineficazes ou até mesmo deterioradas pelo poder político e econômico.

Para Steven Connor:

A análise e a política culturais pós-modernas por certo marcam um estágio importante e, com efeito provavelmente epocal, no desenvolvimento da consciência ética, no reconhecimento da irreduzível diversidade de vozes e interesses. No entanto, como este estudo tem tentado mostrar, essa análise cultural sempre corre risco de se tornar cúmplice das formas cada vez mais globalizadas que buscam submeter, explorar e administrar – e, portanto, restringir violentamente – essa diversidade. A tarefa de uma pós-modernidade teórica do futuro tem de ser (sem dissipar suas energias em fantasias de marginalidade potentemente derrotada, nem estreitar-se num profissionalismo autopromotor e nem agir como legitimação cultural dos efeitos alienantes da “sociedade da informação” do capitalismo avançado) forjar formas novas e mais inclusivas da coletividade ética. Haverá quem veja isso como apenas mais uma recaída desfibrada no universalismo, mas não se trata disso: trata-se de um chamado para a criação de um quadro comum de concordância, único fator capaz de garantir a continuidade de uma diversidade global de vozes.²²⁸

A modernização, com seus elementos determinantes (individualização, mobilidade, flexibilidade, fluidez) em um novo ambiente tecnológico, influenciou novas técnicas de

²²⁷ SANTOS, Boaventura de Souza. *A Gramática do tempo: para uma nova cultura política*. São Paulo: Cortez, 2006. p. 54.

²²⁸ CONNOR, Steven. *Cultura Pós-Moderna*. Introdução às teorias do contemporâneo. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2012. p. 198.

gestão do trabalho dentro e fora do sindicato, assim como os diálogos multinegociais, em que se abre espaço para os movimentos sociais participarem das relações coletivas de trabalho na contemporaneidade.

A negociação coletiva é uma das formas mais expressivas do reconhecimento democrático nas relações do trabalho e, mesmo diante de uma estrutura de mercado ainda desfavorável, merece destaque no ordenamento jurídico, pois é a saída para a criação democrática de normas para além das trazidas pelo modelo legislado.

5 CONCLUSÃO

O trabalho é inerente ao homem, qualquer que seja a organização da sociedade em que vive, conforme entende Ricardo Antunes em sua obra “A dialética do trabalho”. A dinamicidade das relações contemporâneas propiciada pelas tecnologias causou implicações já perceptíveis para as novas realidades do mundo do trabalho.

Se, por um lado, a vida coletiva é por necessidade niveladora e igualitária (todos se vestem, tomam condução pública, dirigem automóveis, cumprimentam-se à primeira vista, etc), já na individualidade todos são diferentes, têm ideias e comportamentos próprios, possuem hábitos diversos, que somados constituem a riqueza do comportamento humano.

As leis atuam na realidade, mas acabam não sendo completas e fluidas o suficiente para abarcar os fatos supervenientes e, assim, as lacunas legislativas são as consequências que a generalidade e a abstração da linguagem deontica não podem cobrir.

O Direito do Trabalho, ao longo de sua história, tomando como marco a Revolução Industrial, passou por diferentes fases que correspondem a diferentes métodos de sua abordagem. Em todas elas, formatou juridicamente o trabalho como atributo inseparável do homem, entendendo Jean-Louis Bergel em seu livro “Teoria Geral do Direito” que o padrão concreto ou a formação abstrata do que as relações jurídicas devem ser são expressões dessas mesmas normas.

Demonstra-se, ainda, que há verdadeiro rompimento do equilíbrio histórico e o Direito do Trabalho com o seu caráter dinâmico busca solucionar esta problemática através das fontes. Nesse sentido, a completude do ordenamento jurídico estabelece a ordem normativa, afastando, portanto, a incidência das lacunas como elemento formador de novas normas, com a negociação coletiva sendo a expressão da autonomia coletiva da vontade.

Nesta toada, o Direito Coletivo do Trabalho, inserido na Teoria do Direito, traz simetria através da negociação coletiva por meio da autonomia coletiva da vontade, que não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual, conforme explorado em capítulo específico.

O panorama da centralidade do trabalho na sociedade democrática e o processo de desconstrução cultural do primado do trabalho e do emprego no sistema capitalista podem ser reformulados por meio do engajamento sindical nas relações negociais.

A crença de um mundo regido pelo cálculo da utilidade substituiu os científicismos e as bases da reestruturação produtiva gestada no sistema econômico-social dominante estão intrinsecamente ligadas à globalização.

Nesta esteira, demonstrou-se a adaptação do Direito do Trabalho no Século XXI e o *status* de fortalecimento da vocação protetiva sob a ótica da dignidade do trabalhador. Ou seja, quando se fala em vocação protetiva do Direito do Trabalho, está se falando do seu núcleo duro e, sobretudo, de seus princípios basilares.

O aspecto dinâmico é próprio do Direito e, especialmente no ramo trabalhista, não se pode olvidar a realidade que circunda a sociedade atual, em que trabalhadores, adaptados às exigências das empresas, prestam seus serviços esquivando-se do preenchimento de todos os elementos fático-jurídicos que os enquadrem como empregados e justifiquem a tutela deste ramo.

O Direito Coletivo do Trabalho é movido pela autorregulação, pelos grupos, das tratativas sobre o curso do contrato de trabalho e as categorias profissionais e econômicas exprimem, dentro da autonomia que lhes é inerente, o poder de regular juridicamente as condições de trabalho.

Logo, a negociação coletiva é uma expressão desse caráter dinamizador. Porém, atualmente sofre com as ausências de legitimidade, operacionalidade e eficiência.

O sindicato é figura essencial para que aconteça a negociação coletiva e, por isso, necessário se faz o estudo da sua origem e aspectos da sua conformação no ordenamento jurídico.

Assim a pesquisa se delineou com o intuito de demonstrar qual o melhor instrumento para dar efetividade às atividades sindicais observando os comandos contidos na Constituição de 1988, no que se refere à defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

Partindo do pressuposto de que a liberdade sindical é elemento essencial para a existência de um sistema jurídico que preza pela autonomia da vontade coletiva, são trazidos os argumentos da doutrina sobre a discussão da impossibilidade de criação de um sistema jurídico pautado em bases corporativas e a possibilidade de um sistema paralelo de sindicato por empresa.

Notoriamente, as relações coletivas de trabalho e a autonomia coletiva ganharam impulso significativo em sua trajetória, principalmente nos países afetados pelo nazi-fascismo, nos quais interferência, intervenção e restrição às ações sindicais foram consideradas antidemocráticas. Por fim, se percebem na redemocratização europeia aspectos notórios de clamor pela liberdade sindical e, por via de consequência, pela autonomia coletiva na sua forma mais genuína, em busca da afirmação destes direitos como fundamentais, nos novos ordenamentos constitucionais.

Em suma, a autonomia coletiva consiste, ainda, na autodeterminação do sindicato.

A autonomia na atuação sindical significa permitir ao sindicato exercer suas atividades procurando atingir as finalidades de sua criação, e é garantida pelo artigo 3º da Convenção nº 87 da OIT, supracitada. É a forma de eficácia da liberdade sindical. Portanto, a legislação não deve restringir a liberdade de ação, pois são várias as formas de atuação segundo as concepções ideológicas de cada organização.

O Supremo Tribunal Federal tem jurisprudência majoritária, citada com detalhes neste trabalho, sobre as características do Direito Coletivo do Trabalho, de forma a demonstrar a inexistência, nesse campo, da mesma situação de assimetria encontrada nas relações de trabalho individuais.

Com a finalidade de comprovar a importância do sindicato como peça essencial para diálogo social em um sistema democrático, a presente pesquisa intenta, por meio do estudo da negociação coletiva, trazer questionamentos no sentido de promover o equilíbrio entre o capital e trabalho, de modo a preservar os direitos dos trabalhadores, lutando continuamente pela melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

Sobre o modelo legislado há que se destacar que as leis, sozinhas, não mudam a realidade; o que efetiva tal mudança é a atuação do homem sobre a realidade no sentido de transformá-la. Neste tópico específico, foi demonstrado o papel do legislador em um Estado Democrático de Direito, além da possibilidade de criação de normas justas e compatíveis com os valores sociais.

Assim, a existência do Estado Democrático está condicionada à garantia de todo um aparato legislativo para a sociedade. E, tão importante quanto fazer as leis, é torná-las efetivas. Assim se coloca um dos mais complexos e importantes problemas de toda a Ciência do Direito, já que lei sem eficácia é como lei inexistente.

Nesse passo, as transformações sociais acabam se tornando um dos grandes fatores que esvaziam o conteúdo da lei, podendo colocá-la em desuso. Porém, o principal e mais grave fator da ineficácia consiste no desrespeito voluntário da lei, para que sejam obtidas vantagens com a desobediência, ou seja, a fraude.

A ineficácia das leis é um mal de grandes proporções e a Ciência do Direito tem que fornecer os meios necessários para combatê-la, pois não se vive num país sem leis efetivas. É preciso propostas para sanar o erro.

Se é impossível ao ordenamento jurídico determinar a cada cidadão o cumprimento jurídico das obrigações de sua esfera, mesmo contando com a generalidade dos comandos

abstratos, tem o Direito que contar também com a participação deste no cumprimento das leis, seguindo-as por convicção e não pela força da sanção.

Enfim, se a parte procura o Judiciário, que seria o meio natural de romper estes obstáculos, e crê naquilo que a Constituição lhe promete – justiça rápida em tempo razoável –, encontra outra grande decepção, com processos que não “andam”, recursos que se proliferam, enquanto os tribunais não dão conta de seu trabalho e a burocracia ofusca a realização da Justiça no seu sentido mais genuíno.

O resultado é a decepção do cidadão com suas instituições. Nada pior para a cidadania do que uma promessa legal não cumprida. A função básica de toda lei é unir a sociedade em torno de um vínculo comum. Cabe a ela prescrever a todos idênticas medidas, criando as mesmas expectativas e assegurando os mesmos direitos e deveres. Por isso, não há nada mais democrático do que o cumprimento das boas leis.

Para além do modelo legislado, a negociação coletiva se mostra como uma forma de efetivação da democracia nas relações de trabalho, expressão de flexibilização do ordenamento jurídico de modo a trazer o elastecimento da norma construída pelos seus destinatários.

A pesquisa traz o conceito, natureza jurídica e desdobramentos da negociação coletiva como fonte material técnica do ordenamento jurídico, bem como os instrumentos que são resultados dela, como a Convenção Coletiva de Trabalho – CCT – e o Acordo Coletivo de Trabalho – ACT.

Diante do caráter complementador das negociações coletivas, questiona-se a existência de limites para poder negociar.

Observou-se que a conjuntura do modelo legislado encontra na permissibilidade constitucional outra fonte criadora de normas: a negociação coletiva. Na contemporaneidade, seria possível estabelecer qual seria a fonte – negocial ou legislada – mais apropriada para solucionar os impasses advindos de uma relação de trabalho?

É possível realizar tal escolha? Em qual medida?

Diante dos presentes questionamentos, buscou-se estabelecer estudo sobre a autonomia coletiva das vontades, bem como sobre quais são os delineamentos na própria construção dos sindicatos, para suprir as lacunas legais.

Discutiu-se sobre a questão da prevalência do negociado sobre o legislado e suas implicações de ordem legal e sintomática diante da sociedade atual.

Para melhor compreensão da definição e das implicações da negociação coletiva, a presente pesquisa abordou a temática à luz das normas internacionais, em especial o tratamento dispensado pela Organização Internacional do Trabalho.

É notória a sensibilidade da OIT diante das questões decorrentes das relações sociais em diversas iniciativas tomadas ao longo do tempo e na sua própria Constituição. Assim, os Estados, ao ratificar as convenções da OIT, passam a se submeter ao sistema regular de monitoramento e supervisão sobre o cumprimento das normas ali contidas.

A OIT tem como base fundamental os preceitos trazidos pela Declaração da Filadélfia, que estabeleceu uma nova roupagem cuja preocupação central é a de impedir a competição desleal entre países que se baseiam em práticas de superexploração da força de trabalho.

Verificou-se que o Brasil é signatário de convenções que versam sobre o Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (Convenção nº 98), Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública (Convenção nº 151), Fomento à Negociação Coletiva (Convenção nº 154), todas em vigor e devidamente ratificadas pelo país.

A posição do Brasil, embora tida como referência em relação a outras normas fundamentais da OIT, revela-se ambígua no que se refere à Convenção nº 87 da OIT, por sua ausência de ratificação, o que demonstra uma chaga aberta no sistema das relações coletivas do trabalho.

O Direito do Trabalho recepciona o trabalho prestado numa relação social de dependência em que um dos polos se beneficia do resultado por ser o detentor dos meios de produção. Conforme Rosemary Pires, que aborda o tema em sua tese de doutorado sobre a contratualidade empregatícia, cabe a este ramo disciplinar as relações empregado-empregador, partindo da hipossuficiência do primeiro, ou seja, constatando as desigualdades historicamente construídas.

Há que se observar tamanha importância do contrato de trabalho, sobretudo porque perpassa pelo Direito Civil e deságua no Direito do Trabalho, possuindo facetas e tratamentos diversos em ambos os seguimentos do Direito.

Veja-se que o núcleo das teorias contratualista, tanto na seara trabalhista quanto na seara civil, é o acordo de vontades.

A cogestão, como participação do trabalhador na gestão da empresa, é estudada como um princípio informador de toda sociedade democrática, no sentido de dar ao empregado a possibilidade de intervir na tomada de decisões, atuando, portanto, de forma participativa.

No que se refere à cogestão, buscou-se estudar não só a finalidade do instituto, mas, também, as iniciativas para sua incorporação por meio de lei no Brasil, bem como a atuação do sindicato como elemento catalizador da participação e engajamento do empregado.

Nesse contexto, a sociedade humana se constitui e se realiza no Direito, que lhe dá forma e meios de atuação. Do mesmo modo que se afirma ser o hábito uma segunda natureza do homem que acaba por sedimentar os costumes, a sociedade juridicamente organizada é sua primeira natureza, pois não é possível a vida sem a convivência dos indivíduos de uma forma organizada.

No mundo globalizado, não se pode acompanhar as alterações vividas a cada dia com normas jurídicas rígidas e estáveis, diante deste redemoinho de fatos da sociedade contemporânea, que acaba por criar mecanismos para dinamizar a própria função normativa.

De tudo se conclui que foi o sindicato um dos esteios básicos da evolução e equilíbrio do mundo ocidental, conseguindo uma conciliação ainda que parcial entre o capital, como elemento dinamizador da sociedade contemporânea. Da mesma maneira, o trabalho se mostrou como a base que permitiu aos não possuidores dos meios de produção uma sobrevivência digna.

À força açambarcante do capital, contrapôs-se o freio socializante e igualitário que anima o trabalho. Sem dúvida, um equilíbrio relativo, mas, também sem dúvida, um equilíbrio no qual a diferença entre ambos os fatores depende de solução pelas armas ou guerras.

Estas fases evolutivas do Direito do Trabalho coincidem com a própria história do mundo ocidental.

Em primeiro lugar esteve o contrato de trabalho, que permitiu a demonstração de que a falsa noção de igualdade tinha que ter mecanismos compensatórios para que o equilíbrio entre as partes fosse um fato e não apenas uma palavra oca do legislador.

Georges Ripert afirmou há 69 anos, em seu livro “Aspectos jurídicos do capitalismo moderno”, que o poderio do capitalismo continua esbarrando com a potência da democracia, sendo necessário nascer da força do dinheiro e dos números um novo direito, seja este conquistado ou concedido.

Esta profecia se concretizou em seus exatos termos no Direito do Trabalho: inicialmente as normas protetoras foram uma conquista, fruto de sangue e lutas. Depois, passaram a ser concedidas pelo Estado e novamente conquistadas pelos trabalhadores, só que, desta vez, de modo pacífico, através da razoabilidade da negociação e do entendimento.

Esta integração se deu, primeiramente, no contrato de trabalho reforçado na vontade do empregado pela lei. Depois, com a evolução sindical, no plano coletivo, já agora sem a necessidade de intervenção do Estado.

Pela primeira vez, vencendo o liberalismo clássico, conheceu o Direito um instituto jurídico que se encontra entre o campo individual e o público. Por isso afirma Savatier que cada um conhece as concepções individualistas que animaram os redatores do Código Civil francês, comentando a ausência de uma posição intermediária entre indivíduos e Estado.

Esta escala se completou com a intervenção do Estado na relação de trabalho, oferecendo equilíbrio entre as partes com normas de higiene, saúde e segurança, jornada, salários, etc.

Finalmente, como epílogo desta ascensão, criou-se a cogestão como participação do trabalhador na gestão da empresa e o mais alto grau de proximidade e cooperação entre o capital e o trabalho a que se chegou até hoje, porque permite ao empregado atuar na conformação das condições de trabalho, as quais antes eram competência exclusiva do empregador. Nela, compreendem-se todas as possibilidades e direitos dos trabalhadores, em seu objetivo de atuar transformando o mundo.

Superou-se a fase da abstração, para levar à realidade as normas jurídicas, para uma salutar vigência junto à verdade e não apenas nos códigos. Lembra Ripert que os juristas estudam as leis civis como se elas estabelecessem as únicas regras que a razão seja possível conceber. Neste contexto, pergunta-se: quem tem predominância? O legislado sobre o negociado ou o negociado sobre o legislado?

A evolução histórica do problema mostra que, de início, foi necessária a intervenção do Estado para garantir o equilíbrio na relação de emprego. Mas, à medida em que houve o fortalecimento dos sindicatos e sua capacidade de negociar normas no interesse da categoria que representam, observou-se um sucessivo afastamento da presença do Estado nas relações de trabalho, substituído pela negociação direta entre as partes, em sua constituição coletiva.

Este fato nos permite concluir que, quanto mais livres e evoluídos são os sindicatos, mais capacidade de negociação têm, possibilitando a obtenção de melhores condições de trabalho do que a intervenção do legislador.

É de se esperar que os sindicatos brasileiros se livrem das peias que a Constituição lhes impôs e entrem num regime de negociação direta e plena com o empregador. Com este entendimento, lucrarão os sindicatos e o país.

A negociação coletiva hoje se encontra num verdadeiro centro de tensões em um mercado economicamente polarizado, pois, de um lado, está o sindicato, defendendo a

categoria para os trabalhadores; de outro, o mercado caminha em direção às políticas econômicas com valores no regime de acumulação de capital.

Por isso, conclui-se novamente que o ser humano não pode ser reduzido a um “ser” totalmente desinteressado pelas instituições das quais faz parte, precisando ser engajado nas relações que o circundam. Cabe aos sindicatos, utilizando-se da autonomia da vontade coletiva, exercer a possível reestruturação das instituições atualmente ineficazes ou até mesmo corrompidas pelo poder político e econômico.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Anotação de aula da disciplina Tópicos em Direito do Trabalho*, no mês de maio de 2016, na Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Minas Gerais.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *As súmulas de efeito vinculante e a completude do ordenamento jurídico*. São Paulo: LTr, 2004.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Co-gestão no estabelecimento e na empresa*. São Paulo: LTr, 1991.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. Dissídio Coletivo mediante acordo. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. Organizadores Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto. São Paulo: LTr, 2010, p. 25-43.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Direito do Trabalho no pós-moderno*. Belo Horizonte: RTM, 2010.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Ética, justiça e trabalho no século XXI*. Belo Horizonte: RTM, 2013.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Flexibilização das Relações de Trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Globalização, terceirização e a nova visão do tema pelo STF*. São Paulo: LTr, 2011.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Na vanguarda do Direito do Trabalho*. Belo Horizonte: RTM, 2012.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *O legislado e o negociado*. Belo Horizonte: RTM, 2015.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Pluralismo Sindical na Nova Constituição: Perspectivas Atuais do Sindicalismo Brasileiro*. Belo Horizonte: Livraria Del Rey, 1990.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Questões Polêmicas de Direito do Trabalho*. v. 4. São Paulo: LTr, 1994.

ÁLVARES DA SILVA, Antônio. *Terceirização: um tigre de papel*. Belo Horizonte: RTM, 2015.

ALVES, Giovanni. *O novo (e precário) mundo do trabalho: reestruturação produtiva e crise do sindicalismo*. São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, Giovanni. *Trabalho e subjetividade*. O espírito do toyotismo na era do capitalismo manipulatório. São Paulo: Boitempo, 2011.

ANTUNES, Ricardo. *A dialética do trabalho*. São Paulo: Expressão Popular, 2004.

ANTUNES, Ricardo. *Os sentidos do trabalho*. Ensaio sobre a afirmação e a negação do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 1999.

AMARAL NETO, Francisco dos Santos. A autonomia privada como princípio fundamental da ordem jurídica: perspectivas estrutural e funcional. *Revista de Direito Civil*, São Paulo, ano 12, n. 46, p. 7-26, out.-dez. 1998.

AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

AROUCA, José Carlos. *O sindicato em um mundo globalizado*. São Paulo: LTr, 2003.

ASCENSÃO, José Oliveira. *A tipicidade dos Direitos Reais*. Lisboa: Imprensa, 1968.

BALLESTRERO, Maria Vittoria. *Diritto Sindacale*. 4. ed. Torino: G. Giappichelli, 2012.

BALLY, Charles. *El lenguaje y la vida*. Buenos Aires: Losada, 1967.

BAUMAN, Zygmunt. *Identidade: entrevista a Benedetto Vecchi*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2005.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade e ambivalência*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1999.

BAUMAN, Zygmunt. *Modernidade líquida*. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

BERGEL, Jean-Louis. *Teoria Geral do Direito*. São Paulo: Martins Fontes, 2006.

BOBBIO, Norberto. *Teoria do ordenamento jurídico*. Trad. Maria Celeste C. J. Santos. 10. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1999.

BOBBIO, Norberto. *Dicionário de Política*. v. 2. L-Z. Brasília: Universidade de Brasília: Linha Gráfica Editora, 1991.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. *Diário Oficial da União*, 5 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 20 set. 2015.

BRASIL. Decreto-Lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. *Coleção de Leis do Brasil*, de 1939. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Dell402.htm>. Acesso em: 10 maio 2016.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, 9 ago. 1943, retificado pelo Decreto-Lei nº 6.353, de 1944 e pelo Decreto-Lei nº 9.797, de 1946. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm#art20>. Acesso em: 6 out. 2015.

BRAVERMAN, Harry. *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: LTC, 1987.

CABANELLAS, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*. t. II. 3. ed. Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L., 1992.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. *Projeto de lei nº 4.309*, de 1993. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=9C34AFF063B7A1238DB8058C2658CB2A.node2?codteor=1136241&filename=Avulso+-PL+4309/1993>. Acesso em: 07 jun. 2016.

CANÇADO TRINDADE, Antônio Augusto. A questão da implementação dos direitos econômicos, sociais e culturais: evolução e tendências atuais. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte, n. 71, p. 7-55, jul. 1990.

CARDOSO, Renato César. *A ideia de justiça em Schopenhauer*. Belo Horizonte. Argvmentvm, 2008.

CARDOSO, Renato César. *Do trabalho enquanto objeto das relações jurídicas: reflexões acerca da sua evolução histórica e da sua crise no Direito do Trabalho da contemporaneidade*. Belo Horizonte: RTM, 2010.

CASTELLS, Manuel. *O Fim do Milênio*. A Era da Informação: Economia, Sociedade e Cultura. v. 3. 2. ed. Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian, 2007.

CATALAN, Marcos Jorge. Autonomia privada: o poder jurígeno dos sujeitos de direito. *Scientia Iuris*, Londrina, v. 5/6, 2001/2002, p. 430-463. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/iuris/article/viewFile/11197/9957>>. Acesso em: 10 maio 2016.

COING, Helmut. *Fundamentos de filosofía del derecho*. Barcelona: Ariel, s.d.

CONNOR, Steven. *Cultura Pós-Moderna*. Introdução às teorias do contemporâneo. Trad. Adail Ubirajara Sobral e Maria Stela Gonçalves. São Paulo: Loyola, 2012.

DE MASI, Domenico. *O futuro chegou*. Rio: Quitanda cultural, 2013.

DELGADO, Mauricio Godinho. *Capitalismo, trabalho e emprego*. São Paulo: LTR, 2006.

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

DELGADO, Maurício Godinho. Direitos Fundamentais na relação de trabalho. In: SILVA, Alessandro da; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz; FELIPPE, Kenarik Boujikian; SEMMER, Marcelo (Orgs.). *Direitos humanos: essência do direito do trabalho*. São Paulo: LTr, 2007, p. 14-17.

DELGADO, Mauricio Godinho; PORTO, Lorena Vasconcelos (Coords.). *Estado de Bem-Estar Social no século XXI*. São Paulo: LTr, 2007.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. 29 *United States Code*, § 152 (5) ou NLRA, seção 2(5). Disponível em: <<https://www.nlr.gov/resources/national-labor-relations-act>>. Acesso em: 18 jan. 2016.

ESTEVES, Juliana Teixeira. A negociação coletiva numa abordagem contextualizada em tempos de globalização. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XV, n. 104, set 2012. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211>. Acesso em: 10 maio 2016.

FACHIN, Luiz Edson. O “aggiornament” do direito civil brasileiro e a confiança negocial. In: FACHIN, Luiz Edson (Coord.). *Repensando fundamentos do direito civil brasileiro contemporâneo*. Rio de Janeiro: Renovar, 1998. p. 23-45.

FERREIRA, Leticia Mara Pinto. *A parassubordinação e as metamorfoses do direito do trabalho para uma nova era colaborativa*. 2013. 126 f. Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-9KA23M>>. Acesso em: 10 maio 2016.

FERRI, Luigi. *L'Autonomia Privata*. Milano: Giuffrè, 1959.

FRANÇA, R. L. (Coord.). Enciclopédia Saraiva do Direito. v. 48. São Paulo, Saraiva, 1977. p. 431. *Apud* OGUISSO, Taka; SCHMIDT, Maria José. *Sobre a elaboração das normas jurídicas*. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reesp/upload/html/487/body/v33n2a09.htm>>. Acesso em: 10 maio 2016.

FRANKENBERG, Günter. *A gramática da Constituição e do Direito*. Belo Horizonte: Del Rey, 2007.

GALVÃO, Ramiz. *Vocabulário Ortográfico e Prosódico das Palavras Portuguesas derivadas da Língua Grega*. Rio de Janeiro: Editora Francisco Alves, 1909.

GIUGNI, Gino. *Diritto Sindacale*. Bari: Cacucci, 2008.

GOMES, Dinaura Godinho Pimentel. LTr 67-06, p. 647-657. *Apud* SALVADOR, Luiz; CALIA, Luciana Cury. Controle ambiental. *Via Jus Website*. Disponível em: <<http://www.viajus.com.br/viajus.php?pagina=artigos&id=142&idAreaSel=13&seeArt=yes>>. Acesso em: 10 maio 2016.

GUSTIN, Miracy Barbosa de Sousa; DIAS, Maria Tereza Fonseca. *(Re)pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. Belo Horizonte: Del Rey, 2002.

HABERMAS, Jürgen. *A inclusão do outro: Estudos de teoria política*. São Paulo: Loyola, 2002.

HABERMAS, Jürgen. *Der philosophische Diskurs der Moderne. Zwölf Vorlesungen*, Frankfurt am Main 1993.

HARVEY, David. *A Condição Pós-Moderna*. São Paulo: Loyola, 1993.

HEIDEGGER, Martin. *Die Zeit des Weltbildes*. In: Holzwege, Frankfurt am Main 1972.

HORN, Norbert. *Introdução à ciência do direito e à filosofia jurídica*. Porto Alegre: Fabris, 2005.

IANNI, Octavio. *Sociologia: Marx*. São Paulo: Ática, 1982.

JAYME, Erik. O direito internacional privado do novo milênio: a proteção da pessoa humana face à globalização. *Cadernos do PPGD/UFRGS* 1, n. 1, p. 85-97, mar. 2003.

KAUFMANN, Arthur. *Rechtsphilosophie*. München: C. H. Beck, 1997.

KELSEN, Hans. *Teoria Pura do Direito*. Trad. João Baptista Machado. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

KLUG, Ulrich. *Lógica Jurídica*. Bogotá: Themis, 1988.

KURZ, Robert. *O colapso da modernização*. 3. ed. São Paulo: Paz e Terra, 1993.

LIMA FILHO, Francisco das C.. Negociação coletiva e representatividade sindical. *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVII, n. 128, set 2014. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=15207&revista_caderno=25>. Acesso em maio 2016.

LOBATO, Márcia Regina. *Dissídio coletivo*. São Paulo: LTr, 2014.

LOPERA, María Teresa; CUERO, John Faber. John Stuart Mill, John Rawls y Amartya Sen: los tres nombres de la equidad. *Lecturas de Economía*, n. 46, p. 97-126, ene.-jun. 1997. Disponível em: <<http://aprendeenlinea.udea.edu.co/revistas/index.php/lecturasdeeconomia/article/view/4943/4323>>. Acesso em 18 mar. 2016.

MACHADO, Hugo de Brito. Curso de Direito Tributário. 20. ed. São Paulo: Malheiros, 2002. p. 71. *Apud* SCHMIEGUEL, Carlos. *Conceito de lei em sentido jurídico*. Disponível em: <http://unc.br/admin/img/documento/442166conceito_de_lei_em_sentido_juridico__carlos_schmieguel.pdf>. Acesso em: 10 maio 2016.

MACHADO FILHO, Alexandre Marcondes. Exposição de motivos [da Consolidação das Leis de Proteção ao Trabalho]. In: CONSOLIDAÇÃO das Leis do Trabalho e leis complementares. Rio de Janeiro: *Imprensa Nacional*, 1948. p. 3-10. Disponível em: <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/bitstream/handle/1939/29280/1943_clt_exposicao_motivo.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 jun. 2015.

MARX, Karl. *O Capital*. Trad. Reginaldo Sant'Anna. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1968.

MATHIEU, Bertrand. *La loi*. Paris: Dalloz, 1966.

MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010.

MELLO, Roberta Dantas de. Reflexões acerca da centralidade do valor trabalho no Brasil diante da conjuntura capitalista atual. *Il Diritto Brasiliano*, 12 maio 2011. Disponível em: <<http://www.diritto.it/docs/31625>>. Acesso em: 10 maio 2016.

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

MORAES FILHO, Evaristo. *Tratado Elementar de Direito do Trabalho*. v. 1. Rio de Janeiro: Freitas Bastos, 1960.

MOREIRA, Adriano Jannuzzi. Pejotização e parassubordinação: o Direito do Trabalho frente a esta nova realidade e os passivos trabalhistas, previdenciários pela caracterização da relação de emprego. *Revista Jurídica Digital RTM*, jan-jun 2015. Disponível em: <<http://www.editorartm.com.br/pejotizacao-e-parassubordinacao-direito-do-trabalho-frente-a-esta-nova-realidade-e-os-passivos-trabalhistas-previdenciarios-pela-caracterizacao-da-relacao-de-emprego/>>. Acesso em: 10 maio 2016.

MOTTA, Fernando Cláudio Prestes. A co-gestão alemã: as conciliações do inconciliável. *Rev. adm. empres.*, São Paulo, v. 23, n. 1, p. 23-36, mar. 1983. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901983000100003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2016.

OGUISSO, Taka; SCHIMIDT, Maria José. *Sobre a elaboração das normas jurídicas*. Disponível em: <<http://www.ee.usp.br/reeusp/upload/html/487/body/v33n2a09.htm>>. Acesso em: 10 maio 2016.

OLIVEIRA, Oris de. Unidade e pluralidade sindical. In: ROMITA, A.S. (Coord.). *Curso de Direito Constitucional do Trabalho*. Estudos em homenagem ao Prof. Amauri Mascaro Nascimento. v. II. São Paulo: LTr, 1991. p. 45-63.

OLIVEIRA, Pérola Toneti de; OLIVEIRA, Lourival José de. Os limites da negociação coletiva a partir do princípio da proporcionalidade. *Revista De Direito Público*, Londrina, v. 4, n. 1, P. 195-218, jan/abr. 2009. Disponível em: <<http://www.uel.br/revistas/uel/index.php/direitopub/article/download/10743/9393>>. Acesso em: 10 maio 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948*. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Genebra, 1948. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 98, de 1º de julho de 1949*. Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva. Genebra, 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235188/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 fev. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n° 151, de 25 de fevereiro de 1981*. Direito de Sindicalização e relações de trabalho na administração pública. Genebra, 1978. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/node/501>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n° 154, de 19 de junho de 1981*. Fomento à negociação coletiva. Genebra, 19 jun. 1981. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 17 fev. 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração de Filadélfia, relativa aos fins e objetivos da OIT*. Disponível em: <http://www.oit.org.br/sites/all/forced_labour/legis_jur/sumario/Declara%C3%A7%C3%A3o%20de%20Filad%C3%A9lfia.pdf>. Acesso em: 17 set. 2015.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Mapa da taxa de desemprego. *OIT Website*. Disponível em: <http://www.ilo.org/ilostat/faces/home/statisticaldata/datamapper?_afLoop=386078634563510#%40%3F_afLoop%3D386078634563510%26_adf.ctrl-state%3D16ln0h7vl4_163>. Acesso em: 15 maio 2016.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Recomendação n° 161, de 3 de junho de 1981*. Sobre a promoção da negociação coletiva. Genebra, 3 jun. 1981. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/sobre-promo%C3%A7%C3%A3o-da-negocia%C3%A7%C3%A3o-coletiva>>. Acesso em: 17 fev. 2016.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo. *Pluralidade Sindical e democracia*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2013.

PEREIRA, Flávia Souza Máximo; VIEIRA, Luana Roussin Brasil. A ausência de interseccionalidade no conceito de colonialidade do poder de Aníbal Quijano e seus reflexos nas relações de trabalho e gênero no mundo contemporâneo. In: BASSO, Ana Paula Basso; CADEMARTORI, Daniela Mesquita Leutchuk de; RAMOS, Marcelo Maciel (Coords.). *Sociologia, antropologia e cultura jurídicas* [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/ UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara. – Florianópolis: CONPEDI, 2015. Disponível em: <<http://www.conpedi.org.br/publicacoes/66fsl345/iy7q98vn/S51ufHo772Dc5t9p.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2016.

PERONE, Giancarlo. *Sindicatos nacionais e disciplina comunitária coletiva do trabalho*. Trad. Rômulo Nei Barbosa de Freitas Filho. São Paulo, LTr, 2010.

PIKETTY, Thomas. *O capital no século XXI*. Rio de Janeiro: Intrínseca, 2014.

PIRES, Eduardo; REIS, Jorge Renato dos. Autonomia da vontade: um princípio fundamental do direito privado como base para instauração e funcionamento da arbitragem. *Anais do XIX Encontro Nacional do CONPEDI*. Fortaleza, 2010. Disponível em: <<https://www.yumpu.com/pt/document/view/12853180/autonomia-da-vontade-um-principio-fundamental-do-conpedi/3>>. Acesso em: 10 maio 2016.

PIRES, Rosemary de Oliveira. *A contratualidade empregatícia: seu caráter ideológico e revisão crítica no pós-moderno*. 2011. 226 f.; Tese (doutorado) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Direito. Disponível em: <<http://hdl.handle.net/1843/BUOS-8QGK9M>>. Acesso em: 10 maio 2016.

PONTES DE MIRANDA. *Tratado de direito privado*. v. 1. Rio de Janeiro: Borsoi, 1970.

PROSPERETTI, Giulio. *L'autonomia collettiva e i diritti sindacali*. Torino: UTET Giuridica, 2010.

RADBRUCH, Gustav. *Aphorismen zur Rechtsweisheit*. Göttingen, Vandenhoeck & Ruprecht, 1963.

REALE, Miguel. *Introdução à filosofia*. São Paulo: Saraiva, 1998.

REIS, Cláudio Araújo. Vontade geral e decisão coletiva em Rousseau. *Trans/Form/Ação*, Marília, v. 33, n. 2, p. 11-34, 2010. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0101-31732010000200003&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 30 maio 2016.

REIS, Daniela Muradas; DANTAS, Roberta; COURA, Solange (Coords.). *Justiça Social e Trabalho: um tributo a Mauricio Godinho Delgado*. São Paulo: LTR, 2013.

REIS, Daniela Muradas. O princípio da vedação do retrocesso jurídico e social no direito coletivo do trabalho. In: MELO FILHO, Hugo Cavalcanti; AZEVEDO NETO, Platon Teixeira (Coords.). *Temas de Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2010. Organizadores Hugo Cavalcanti Melo Filho, Platon Teixeira de Azevedo Neto. São Paulo: LTr, 2010. p. 71-87.

RIPERT, Georges. *Aspectos jurídicos do capitalismo moderno*. Rio de Janeiro: Livraria Editora Freitas Bastos, 1947.

RODRIGUES, Adriana Leticia Saraiva Lamounier; ARAÚJO, Diego Manenti Bueno de. *Cultura negocial no Direito Coletivo do Trabalho: um estudo comparativo entre Brasil e Itália*. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=47e51e9d11cf800f>>. Acesso em: 10 maio 2016.

RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. Trad. Wagner D Giglio. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

ROGER, Alain. *Vocabulário de Schopenhauer*. Trad. Cláudia Berliner. São Paulo: Martins Fontes, 2013.

ROMANO, Santi. *L'ordinamento giuridico*. Firenze: Sansoni, 1951.

ROMITA, Arion Sayão. *Os direitos sociais na Constituição e outros estudos*. São Paulo: LTr, 1991.

RUPRECHT, Alfredo J. *Os Princípios do Direito do Trabalho*. Trad. Edílson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

SALEILLES, Raymond. *De la déclaration de volonté: contribution a l'étude de l'acte juridique dans le code civil allemand (art. 116 à 144)*. Paris: LGDJ, 1929.

SANTOS, Boaventura Sousa. *Introdução a uma ciência pós-moderna*. Porto: Afrontamento, 1989.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Um discurso sobre as ciências na transição para uma ciência pós-moderna. *Estud. av.*, São Paulo, v. 2, n. 2, p. 46-11, ago. 1988. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141988000200007>. Acesso em: 15 maio 2016

SALGADO, Joaquim Carlos. *A idéia de Justiça em Hegel*. São Paulo: Loyola, 1996.

SALGADO, Joaquim Carlos. Globalização e justiça universal concreta. *Revista Brasileira de Estudos Políticos*, Belo Horizonte, n. 89, p. 47-62, jan./jun. 2004.

SALOMON, Jean-Jacques; SAGASTI, Francisco; SACHS-JEANTET, Celine. Da tradição à modernidade. *Estud. av.*, São Paulo, v. 7, n. 17, p. 07-33, abr. 1993. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40141993000100002&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 10 maio 2016.

SALVADOR, Luiz. Prevalência do negociado x legislado: Brasil estuda usar modelo alemão nas relações de trabalho. *Blog ALAL Incluyente*, 12 nov. 2012. Disponível em: <http://alalincluyente.blogspot.com.br/2012/11/prevalencia-do-netociado-x-legislado_12.html>. Acesso em: 10 maio 2016.

SALVADOR, Luiz; CALIA, Luciana Cury. Riscos ambientais. Departamento Intersindical de Assessoria Parlamentar – *DIAP Website*, 17 jul. 2003. Disponível em: <http://www.diap.org.br/index.php?option=com_content&view=article&id=5812:riscos-ambientais&catid=46&Itemid=207>. Acesso em: 10 maio 2016.

SARMENTO, Daniel. *Direitos fundamentais e relações privadas*. 2. ed. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006.

SCHMIEGUEL, Carlos. *Conceito de lei em sentido jurídico*. Disponível em: <http://unc.br/admin/img/documento/442166conceito_de_lei_em_sentido_juridico__carlos_schmieguel.pdf>. Acesso em: 10 maio 2016.

SEVERO, Valdete Souto. *O negociado sobre o legislado*. Disponível em: <<http://www.anamatra.org.br/artigos/o-negociado-sobre-o-legislado>>. Acesso em: 10 maio 2016.

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações coletivas de trabalho: Configurações institucionais no Brasil Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2008.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. *Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo*, v. 102, p. 135-159, jan./dez. 2007. Disponível em:

<<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67753-89183-1-pb.pdf>>. Acesso em: 30 maio 2016.

SIMÃO, Aziz. *O sindicato e o Estado* (suas relações na formação do proletariado de São Paulo). São Paulo: Ática, 1981.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. In: *Direito sindical brasileiro - Estudos em homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*, Editora LTr, 1998. *Apud* TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 22 REGIÃO. RO 457200800122006 PI 00457-2008-001-22-00-6, Relator: Fausto Lustosa Neto, Data de Julgamento: 25/11/2008, Segunda Turma, Data de Publicação: DJT/PI, Página não indicada, 11/12/2008. Disponível em: <<http://trt-22.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/5619376/recurso-ordinario-record-457200800122006-pi-00457-2008-001-22-00-6>>. Acesso em: 10 maio 2016.

STEINMETZ, Wilson. *A vinculação dos particulares a direitos fundamentais*. São Paulo: Malheiros, 2004.

SUPIOT, Alain. *O espírito da Filadélfia: a justiça social diante do mercado total*. Porto Alegre: Sulina, 2014.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. RE 590415, Relator(a): Min. Roberto Barroso, Tribunal Pleno, julgado em 30/04/2015, Acórdão Eletrônico Repercussão Geral - mérito DJe-101 Divulg 28-05-2015 Public 29-05-2015. Disponível em: <<http://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=8590961>>. Acesso em: 10 maio 2016.

TEPEDINO, Gustavo. *Temas de Direito Civil*. 4. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

TOURAINÉ, Alain. *Crítica da Modernidade*. 10. ed. Petrópolis: Vozes, 2012.

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO 23 REGIÃO. RO 0000430-62.2012.5.23.0002. Rel. Des. Roberto Benatar. 1ª Turma. DJE 17 out. 2013. Disponível em: <http://www.trt23.jus.br/Portal/consultas_65/consulta-processos/movimentoProc.asp?idr_processo=000000098352>. Acesso em: 10 maio 2016.

URIARTE, Ermida. Fuentes extranacionales, armonización y unificación en el derecho laboral latinoamericano con especial referencia al Mercosur in Roma e América. *Diritto Romano Comune*, n. 2, Mucchi Editore, 1996.

VIALARD, Antonio Vasquez. *El sindicato en el derecho argentino*. Buenos Aires: Astrea, 1981.

VIANA, José de Segadas. *Direito coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 1972.

VIANA, Márcio Túlio. Desregulamentar... regulamentando. *Revista LTr*, v. 59, n. 7, p. 884-889, jul. 1995.

VIANA, Márcio Túlio. *Direito de Resistência: possibilidades de autodefesa do empregado em face do empregador*. São Paulo: LTr, 1996.

VIANA, Márcio Túlio. Sindicato e trabalhador: a flexibilidade através do sujeito. In: PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto; PORTO, Lorena Vasconcelos (Coords.). *Temas de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2011. p. 22-46.

VIANA, Márcio Túlio. Aspectos Gerais Do Direito Coletivo Do Trabalho. *Youtube Website*. Disponível em: <<https://www.youtube.com/watch?v=4ICLeQ5aA5w>>. Acesso em: 12 maio 2016.

WATERMAN. Peter. O internacionalismo sindical na era de Seattle. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, n. 62, p. 33-68, 2002.

ANEXO A – DECLARAÇÃO DE FILADÉLFIA

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT) E SEU ANEXO (Declaração de Filadélfia)

O texto em vigor da Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovado na 29ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal -- 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª reunião da Conferência (Filadélfia -- 1944).

A Constituição, assim revista, substituiu a adotada em 1919 e que fora emendada em 1922, 1934 e 1945. Sua vigência teve início em 20 de abril de 1948.

O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação n. 25.696, de 20 de outubro de 1948.

O texto constitucional que reproduzimos neste livro corresponde à revisão de 1946, com as emendas de 1953, 1962 e 1972, todas em vigor no âmbito internacional e ratificadas pelo Brasil. Em 1964 foi aprovada uma emenda ao art. 35, que, todavia, ainda não obteve o número de ratificações necessário para gerar sua vigência. E, em 1986, a 72ª reunião da Conferência, realizada em Genebra, aprovou ampla revisão da Constituição (arts. 1, 3, 6, 7, 8, 13, 16, 17, 19, 21 e 36), que também não entrou em vigor, pois o instrumento de emenda ainda não foi ratificado por dois terços dos Estados-Membros da OIT, incluídos, entre estes, cinco dos dez países de maior importância industrial (o Brasil é um deles), tal como exige o art. 36 do texto vigente.

INSTRUMENTO PARA A EMENDA DA CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

"A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,

Convocada pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e reunida em Montreal a 19 de setembro de 1946, em sua vigésima nona sessão,

Após haver decidido adotar determinadas propostas para a emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, questão compreendida no segundo item da ordem do dia da sessão,

Adota, aos nove de outubro de mil novecentos e quarenta e seis, o instrumento seguinte para a emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, instrumento que será denominado: Instrumento para a Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946.

Artigo 1º

A partir da data da entrada em vigor do presente instrumento, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho, cujo texto se encontra reproduzido na primeira coluna do anexo ao citado instrumento, vigorará na forma emendada que consta da segunda coluna.

Artigo 2º

Dois exemplares autênticos do presente instrumento serão assinados pelo Presidente da Conferência e pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. Um destes exemplares será depositado no arquivo da Repartição Internacional do Trabalho e o outro será entregue ao Secretário-Geral das Nações Unidas para fins de registro, de acordo com o art. 102 da Carta das Nações Unidas. O Diretor-Geral transmitirá uma cópia, devidamente autenticada, desse instrumento a cada um dos Estados-Membros da Organização Internacional do Trabalho.

Artigo 3º

1. As ratificações ou aceitações formais do presente instrumento serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, que dará das mesmas conhecimento aos Estados-Membros da Organização.

2. O presente instrumento entrará em vigor nas condições previstas pelo art. 36 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

3. Assim que o presente instrumento entrar em vigor, tal fato será comunicado, pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, a todos os Estados-Membros da referida Organização, ao Secretário-Geral das Nações Unidas e a todos os Estados signatários da Carta das Nações Unidas."

CONSTITUIÇÃO DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Preâmbulo

"Considerando que a paz para ser universal e duradoura deve assentar sobre a justiça social;

Considerando que existem condições de trabalho que implicam, para grande número de indivíduos, miséria e privações, e que o descontentamento que daí decorre põe em perigo a paz e a harmonia universais, e considerando que é urgente melhorar essas condições no que se refere, por exemplo, à regulamentação das horas de trabalho, à fixação de uma duração máxima do dia e da semana de trabalho, ao recrutamento da mão-de-obra, à luta contra o desemprego, à garantia de um salário que assegure condições de existência convenientes, à proteção dos trabalhadores contra as moléstias

graves ou profissionais e os acidentes do trabalho, à proteção das crianças, dos adolescentes e das mulheres, às pensões de velhice e de invalidez, à defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro, à afirmação do princípio "para igual trabalho, mesmo salário", à afirmação do princípio de liberdade sindical, à organização do ensino profissional e técnico, e outras medidas análogas;

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

AS ALTAS PARTES CONTRATANTES, movidas por sentimentos de justiça e humanidade e pelo desejo de assegurar uma paz mundial duradoura, visando os fins enunciados neste preâmbulo, aprovam a presente Constituição da Organização Internacional do Trabalho:

CAPÍTULO I ORGANIZAÇÃO

Artigo 1

1. É criada uma Organização permanente, encarregada de promover a realização do programa exposto no preâmbulo da presente Constituição e na Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, adotada em Filadélfia a 10 de maio de 1944 e cujo texto figura em anexo à presente Constituição.

2. Serão Membros da Organização Internacional do Trabalho os Estados que já o eram a 1º de novembro de 1945, assim como quaisquer outros que o venham a ser, de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º e 4º do presente artigo.

3. Todo Estado-Membro das Nações Unidas, desde a criação desta instituição e todo Estado que for a ela admitido, na qualidade de Membro, de acordo com as disposições da Carta, por decisão da Assembléia Geral, podem tornar-se Membros da Organização Internacional do Trabalho, comunicando ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceitou, integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização Internacional do Trabalho.

4. A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho tem igualmente poderes para conferir a qualidade de Membro da Organização, por maioria de dois terços do conjunto dos votos presentes, se a mesma maioria prevalecer entre os votos dos delegados governamentais. A admissão do novo Estado-Membro tornar-se-á efetiva quando ele houver comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita integralmente as obrigações decorrentes da Constituição da Organização.

5. Nenhum Estado-Membro da Organização Internacional do Trabalho poderá dela retirar-se sem aviso prévio ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho. A retirada tornar-se-á efetiva dois anos depois que este aviso prévio houver sido recebido

pelo Diretor-Geral, sob condição de que o Estado-Membro haja, nesta data, preenchido todas as obrigações financeiras que decorrem da qualidade de Membro. Esta retirada não afetará, para o Estado-Membro que houver ratificado uma convenção, a validade das obrigações desta decorrentes, ou a ela relativas, durante o pedido previsto pela mesma convenção.

6. Quando um Estado houver deixado de ser Membro da Organização, sua readmissão nesta qualidade, far-se-á de acordo com os dispositivos dos parágrafos 3º e 4º do presente artigo.

Artigo 2

A Organização permanente compreenderá:

- a) uma Conferência geral constituída pelos Representantes dos Estados-Membros;
- b) um Conselho de Administração composto como indicado no art. 7º;
- c) uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direção de um Conselho de Administração.

Artigo 3

1. A Conferência geral dos representantes dos Estados-Membros realizará sessões sempre que for necessário, e, pelo menos, uma vez por ano. Será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores.

2. Cada Delegado poderá ser acompanhado por consultores técnicos, cujo número será de dois no máximo, para cada uma das matérias inscritas na ordem do dia da sessão. Quando a Conferência discutir questões que interessem particularmente às mulheres, uma ao menos das pessoas designadas como consultores técnicos deverá ser mulher.

3. Todo Estado-Membro responsável pelas relações internacionais de territórios não metropolitanos poderá designar, a mais, como consultores técnicos suplementares de cada um de seus delegados:

- a) pessoas, por ele escolhidas, como representantes do território, em relação às matérias que entram na competência das autoridades do mesmo território;
- b) pessoas por ele escolhidas como assistentes de seus delegados em relação às questões de interesse dos territórios que não se governam a si mesmos.

4. Tratando-se de um território colocado sob a autoridade conjunta de dois ou mais Estados-Membros, poder-se-á nomear assistentes para os delegados dos referidos Membros.

5. Os Estados-Membros comprometem-se a designar os delegados e consultores técnicos não governamentais de acordo com as organizações profissionais mais representativas, tanto dos empregadores como dos empregados, se essas organizações existirem.

6. Os consultores técnicos não serão autorizados a tomar a palavra senão por pedido feito pelo delegado a que são adidos e com a autorização especial do Presidente da Conferência. Não poderão votar.

7. Qualquer delegado poderá, por nota escrita dirigida ao Presidente, designar um de seus consultores técnicos como seu substituto, e este, nesta qualidade, poderá tomar parte nas deliberações e votar.

8. Os nomes dos delegados e de seus consultores técnicos serão comunicados à Repartição Internacional do Trabalho pelo Governo de cada Estado-Membro.

9. Os poderes dos delegados e de seus consultores técnicos serão submetidos à verificação da Conferência, que poderá, por dois terços, ou mais, dos votos presentes, recusar admitir qualquer delegado ou consultor técnico que julgue não ter sido designado conforme os termos deste artigo.

Artigo 4

1. Cada delegado terá o direito de votar individualmente em todas as questões submetidas às deliberações da Conferência.

2. No caso em que um dos Estados-Membros não haja designado um dos delegados não governamentais a que tiver direito, cabe ao outro delegado não governamental o direito de tomar parte nas discussões da Conferência, mas não o de votar.

3. Caso a Conferência, em virtude dos poderes que lhe confere o art. 3º, recuse admitir um dos delegados de um dos Estados-Membros, as estipulações deste artigo serão aplicadas como se o dito delegado não tivesse sido designado.

Artigo 5

As sessões da Conferência realizar-se-ão no lugar determinado pelo Conselho de Administração, respeitadas quaisquer decisões que possam haver sido tomadas pela Conferência no decurso de uma sessão anterior.

Artigo 6

Qualquer mudança da sede da Repartição Internacional do Trabalho será decidida pela Conferência por uma maioria de dois terços dos sufrágios dos delegados presentes.

Artigo 7

1. O Conselho de Administração será composto de 56 pessoas:
28 representantes dos Governos,
4 representantes dos empregadores e
14 representantes dos empregados.
2. Dos vinte e oito representantes dos Governos, dez serão nomeados pelos Estados-Membros de maior importância industrial e dezoito serão nomeados pelos Estados-Membros designados para esse fim pelos delegados governamentais da Conferência, excluídos os delegados dos dez Membros acima mencionados.
3. O Conselho de Administração indicará, sempre que julgar oportuno, quais os Estados-Membros de maior importância industrial, e, antes de tal indicação, estabelecerá regras para garantir o exame, por uma comissão imparcial, de todas as questões relativas à referida indicação. Qualquer apelo formulado por um Estado-Membro contra a resolução do Conselho de Administração quanto aos Membros de maior importância industrial, será julgado pela Conferência, sem contudo suspender os efeitos desta resolução, enquanto a Conferência não se houver pronunciado.
4. Os representantes dos empregadores e os dos empregados serão, respectivamente, eleitos pelos delegados dos empregadores e pelos delegados dos trabalhadores à Conferência.
5. O Conselho será renovado de três em três anos. Se, por qualquer motivo, as eleições para o Conselho de Administração não se realizarem ao expirar este prazo, será mantido o mesmo Conselho de Administração até que se realizem tais eleições.
6. O processo de preencher as vagas, de designar os suplentes, e outras questões da mesma natureza, poderão ser resolvidas pelo Conselho de Administração, sob ressalva da aprovação da Conferência.
7. O Conselho de Administração elegerá entre os seus membros um presidente e dois vice-presidentes. Dentre os três eleitos, um representará um Governo e os dois outros, empregadores e empregados, respectivamente.
8. O Conselho de Administração estabelecerá o seu próprio regulamento e reunir-se-á nas épocas que determinar. Deverá realizar uma sessão especial, sempre que dezesseis dos seus Membros, pelo menos, formularem pedido por escrito para esse fim.

Artigo 8

1. A Repartição Internacional do Trabalho terá um Diretor-Geral, designado pelo Conselho de Administração, responsável, perante este, pelo bom funcionamento da Repartição e pela realização de todos os trabalhos que lhe forem confiados.

2. O Diretor-Geral ou o seu suplente assistirão a todas as sessões do Conselho de Administração.

Artigo 9

1. O pessoal da Repartição Internacional do Trabalho será escolhido pelo Diretor-Geral de acordo com as regras aprovadas pelo Conselho de Administração.

2. A escolha deverá ser feita, pelo Diretor-Geral, sempre que possível, entre pessoas de nacionalidades diversas, visando a maior eficiência no trabalho da Repartição.

3. Dentre essas pessoas deverá existir um certo número de mulheres.

4. O Diretor-Geral e o pessoal, no exercício de suas funções, não solicitarão nem aceitarão instruções de qualquer Governo ou autoridade estranha à Organização. Abster-se-ão de qualquer ato incompatível com sua situação de funcionários internacionais, responsáveis unicamente perante a Organização.

5. Os Estados-Membros da Organização comprometem-se a respeitar o caráter exclusivamente internacional das funções do Diretor-Geral e do pessoal e a não procurar influenciá-los quanto ao modo de exercê-las.

Artigo 10

1. A Repartição Internacional do Trabalho terá por funções a centralização e a distribuição de todas as informações referentes à regulamentação internacional da condição dos trabalhadores e do regime do trabalho e, em particular, o estudo das questões que lhe compete submeter às discussões da Conferência para conclusão das convenções internacionais assim como a realização de todos os inquéritos especiais prescritos pela Conferência, ou pelo Conselho de Administração.

2. A Repartição, de acordo com as diretrizes que possa receber do Conselho de Administração:

a) preparará a documentação sobre os diversos assuntos inscritos na ordem do dia das sessões da Conferência;

b) fornecerá, na medida de seus recursos, aos Governos que o pedirem, todo o auxílio adequado à elaboração de leis, consoante as decisões da Conferência, e, também, ao aperfeiçoamento da prática administrativa e dos sistemas de inspeção;

c) cumprirá, de acordo com o prescrito na presente Constituição, os deveres que lhe incumbem no que diz respeito à fiel observância das convenções;

d) redigirá e trará a lume, nas línguas que o Conselho de Administração julgar conveniente, publicações de interesse internacional sobre assuntos relativos à indústria e ao trabalho.

3. De um modo geral, terá quaisquer outros poderes e funções que a Conferência ou o Conselho de Administração julgarem acertado atribuir-lhe.

Artigo 11

Os Ministérios dos Estados-Membros, encarregados de questões relativas aos trabalhadores, poderão comunicar-se com o Diretor-Geral por intermédio do representante do seu Governo no Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, ou, na falta desse representante, por intermédio de qualquer outro funcionário devidamente qualificado e designado para esse fim pelo Governo interessado.

Artigo 12

1. A Organização Internacional do Trabalho cooperará, dentro da presente Constituição, com qualquer organização internacional de carácter geral encarregada de coordenar as atividades de organizações de direito internacional público de funções especializadas, e também, com aquelas dentre estas últimas organizações, cujas funções se relacionem com as suas próprias.

2. A Organização Internacional do Trabalho poderá tomar as medidas que se impuserem para que os representantes das organizações de direito internacional público participem, sem direito de voto, de suas próprias deliberações.

3. A Organização Internacional do Trabalho poderá tomar todas as medidas necessárias para consultar, a seu alvitre, organizações Internacionais não governamentais reconhecidas, inclusive organizações internacionais de empregadores, empregados, agricultores e cooperativistas.

Artigo 13

1. A Organização Internacional do Trabalho poderá concluir com as Nações Unidas quaisquer acordos financeiros e orçamentários que pareçam convenientes.

2. Antes da conclusão de tais acordos, ou, se, em dado momento, não os houver em vigor:

a) cada Membro pagará as despesas de viagem e de estada dos seus delegados, consultores técnicos ou representantes, que tomarem parte, seja nas sessões da Conferência, seja nas do Conselho de Administração;

b) quaisquer outras despesas da Repartição Internacional do Trabalho, ou provenientes das sessões da Conferência ou do Conselho de Administração, serão debitadas pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho no orçamento da Organização Internacional do Trabalho;

c) as regras relativas à aprovação do orçamento da Organização Internacional do Trabalho, à distribuição das contribuições entre os Estados-Membros, assim como à arrecadação destas, serão estabelecidas pela Conferência por uma maioria de dois terços dos votos presentes. Tais regras estipularão que o orçamento e os acordos relativos à distribuição das despesas entre os Membros da Organização deverão ser aprovados por uma comissão constituída por representantes governamentais.

3. As despesas da Organização Internacional do Trabalho serão custeadas pelos Estados-Membros, segundo os acordos vigentes em virtude do parágrafo 1 ou do parágrafo 2 letra c do presente artigo.

4. Qualquer Estado-Membro da Organização, cuja dívida em relação a esta seja, em qualquer ocasião, igual ou superior ao total da contribuição que deveria ter pago nos dois anos completos anteriores, não poderá tomar parte nas votações da Conferência, do Conselho de Administração ou de qualquer comissão, ou nas eleições para o Conselho de Administração. A Conferência pode, entretanto, por maioria dos dois terços dos votos presentes, autorizar o Estado em questão a tomar parte na votação, ao verificar que o atraso é devido a motivo de força maior.

5. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho será responsável perante o Conselho de Administração pelo emprego dos fundos da Organização Internacional do Trabalho.

CAPÍTULO II FUNCIONAMENTO

Artigo 14

1. O Conselho de Administração elaborará a ordem do dia das sessões da Conferência, depois de ter examinado todas as propostas feitas pelos Governos de quaisquer dos Membros, por qualquer organização representativa indicada no artigo 3º, ou por qualquer organização de direito internacional público, sobre as matérias a incluir nessa ordem do dia.

2. O Conselho de Administração elaborará diretrizes para que a adoção pela Conferência de uma convenção ou de uma recomendação seja, por meio de uma conferência técnica preparatória ou por qualquer outro meio, precedida de um aprofundado preparo técnico e de uma consulta adequada dos Membros principalmente interessados.

Artigo 15

1. O Diretor-Geral exercerá as funções de Secretário-Geral da Conferência e deverá fazer com que cada Estado-Membro receba a ordem do dia, quatro meses antes

da abertura da sessão. Deverá, também, por intermédio dos referidos Estados-Membros, enviá-la, com essa antecedência, aos delegados não governamentais já nomeados e, ainda, àqueles que o forem dentro desse prazo.

2. Os relatórios sobre cada assunto inscrito na ordem do dia deverão ser comunicados aos Membros de modo a dar-lhes tempo de estudá-los convenientemente, antes da reunião da Conferência. O Conselho de Administração formulará diretrizes para execução deste dispositivo.

Artigo 16

1. Cada Estado-Membro terá o direito de impugnar a inscrição, na ordem do dia da sessão, de um, ou diversos dos assuntos previstos. Os motivos justificativos dessa oposição deverão ser expostos numa memória dirigida ao Diretor-Geral, que deverá comunicá-la aos Estados-Membros da Organização.

2. Os assuntos impugnados ficarão, não obstante, incluídos na ordem do dia, se assim a Conferência o decidir por dois terços dos votos presentes.

3. Toda questão, que a Conferência decidir, pelos mesmos dois terços, seja examinada (diversamente do previsto no parágrafo precedente), será incluída na ordem do dia da sessão seguinte.

Artigo 17

1. A Conferência elegerá um presidente e três vice-presidentes. Os três vice-presidentes serão, respectivamente, um delegado governamental, um delegado dos empregadores e um delegado dos trabalhadores. A Conferência formulará as regras do seu funcionamento; poderá instituir comissões encarregadas de dar parecer sobre todas as questões que ela julgar conveniente sejam estudadas.

2. As decisões serão tomadas por simples maioria dos votos presentes, exceto nos casos em que outra fórmula não for prescrita pela presente Constituição, por qualquer convenção ou instrumento que confira poderes à Conferência, ou, ainda, pelos acordos financeiros e orçamentários adotados em virtude do artigo 13.

3. Nenhuma votação será válida, se o número dos votos reunidos for inferior à metade do dos delegados presentes à sessão.

Artigo 18

A Conferência poderá adir às suas comissões consultores técnicos, sem direito de voto.

Artigo 19

1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de

uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.

2. Em ambos os casos, para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes.

3. A Conferência deverá, ao elaborar uma convenção ou uma recomendação de aplicação geral, levar em conta os países que se distinguem pelo clima, pelo desenvolvimento incompleto da organização industrial ou por outras circunstâncias especiais relativas à indústria, e deverá sugerir as modificações que correspondem, a seu ver, às condições particulares desses países.

4. Dois exemplares da convenção ou da recomendação serão assinados pelo Presidente da Conferência e pelo Diretor-Geral. Um destes exemplares será depositado nos arquivos da Repartição Internacional do Trabalho e o outro entregue ao Secretário-Geral das Nações Unidas. O Diretor-Geral remeterá a cada um dos Estados-Membros uma cópia autêntica da convenção ou da recomendação.

5. Tratando-se de uma convenção:

a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a convenção à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também, todas as informações sobre as mesmas autoridades e sobre as decisões que estas houverem tomado;

d) o Estado-Membro que tiver obtido o consentimento da autoridade, ou autoridades competentes, comunicará ao Diretor-Geral a ratificação formal da convenção e tomará as medidas necessárias para efetivar as disposições da dita convenção;

e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

6. Em se tratando de uma recomendação:

a) será dado conhecimento da recomendação a todos os Estados-Membros, a fim de que estes a considerem, atendendo à sua efetivação por meio de lei nacional ou por outra qualquer forma;

b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a recomendação à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

c) os Estados-Membros darão conhecimento ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, comunicando-lhe, também as decisões que estas houverem tomado;

d) além da obrigação de submeter a recomendação à autoridade ou autoridades competentes, o Membro só terá a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho -- nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes -- sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a recomendação. Deverá também precisar nestas informações até que ponto aplicou ou pretende aplicar dispositivos da recomendação, e indicar as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.

7. No caso de um Estado federado serão aplicados os dispositivos seguintes:

a) as obrigações do Estado federado serão as mesmas que as dos Membros que o não forem, no tocante às convenções e às recomendações para as quais o Governo Federal considere que, de acordo com o seu sistema constitucional, é adequada uma ação federal;

b) no que disser respeito às convenções e recomendações para as quais o Governo Federal considere que, de acordo com o seu sistema constitucional, uma ação da parte dos Estados, das províncias ou dos cantões que o compõem, é -- relativamente a alguns ou a todos os pontos -- mais adequada do que uma ação federal, o referido Governo deverá:

I) concluir, segundo a sua própria constituição e as dos Estados componentes, províncias ou cantões interessados, acordos efetivos para que tais convenções ou recomendações sejam, no prazo máximo de 18 meses após o encerramento da sessão da Conferência, submetidas às devidas autoridades federais ou às dos Estados competentes, províncias ou cantões, para fins de uma ação legislativa ou outra de qualquer natureza;

II) tomar as necessárias medidas -- sob reserva do consentimento dos Governos dos Estados componentes, províncias ou cantões interessados -- para que, periodicamente, as autoridades federais, de um lado e de outro, a dos Estados componentes, províncias ou cantões, se consultem reciprocamente, a fim de

empreenderem uma ação coordenada no sentido de tornarem efetivos, em todo o país, os dispositivos destas convenções e recomendações;

III) informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho das medidas tomadas, em virtude do presente artigo, para submeter tais convenções e recomendações às devidas autoridades federais, às dos Estados componentes, províncias ou cantões, comunicando-lhe todas as informações sobre as autoridades consideradas como legítimas e sobre as decisões que estas houverem tomado;

IV) relativamente a uma convenção não ratificada, informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes, sobre a legislação da federação, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, e sobre a prática, por umas e outros, observada, relativamente ao assunto de que trata essa convenção. Deverá, também, precisar até que ponto deu-se ou se pretende dar aplicação a dispositivos da mesma convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda por qualquer outro processo;

V) relativamente a uma recomendação, informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes, sobre a legislação da federação, dos Estados constituintes, das províncias ou dos cantões, e sobre a prática, por umas e outros, observada relativamente ao assunto de que trata essa recomendação. Deverá, também, precisar, nestas informações, até que ponto deu-se ou se pretende dar aplicação a dispositivos da recomendação, indicando as modificações destes dispositivos que sejam ou venham a ser necessárias para adotá-los ou aplicá-los.

8. Em caso algum, a adoção, pela Conferência, de uma convenção ou recomendação, ou a ratificação, por um Estado-Membro, de uma convenção, deverão ser consideradas como afetando qualquer lei, sentença, costumes ou acordos que assegurem aos trabalhadores interessados condições mais favoráveis que as previstas pela convenção ou recomendação.

Artigo 20

Qualquer convenção assim ratificada será comunicada pelo Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o art. 102 da Carta das Nações Unidas, obrigando apenas os Estados-Membros que a tiverem ratificado.

Artigo 21

1. Todo projeto que, no escrutínio final, não obtiver dois terços dos votos presentes, poderá ser objeto de uma convenção particular entre os Membros da Organização que o desejarem.

2. Toda convenção, assim concluída, será comunicada pelos Governos interessados ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e ao Secretário-Geral das Nações Unidas para fins de registro, de acordo com os termos do art. 102 da Carta das Nações Unidas.

Artigo 22

Os Estados-Membros comprometem-se a apresentar à Repartição Internacional do Trabalho um relatório anual sobre as medidas por eles tomadas para execução das convenções a que aderiram. Esses relatórios serão redigidos na forma indicada pelo Conselho de Administração e deverão conter as informações pedidas por este Conselho.

Artigo 23

1. O Diretor-Geral apresentará à Conferência, na sessão seguinte, um resumo das informações e dos relatórios que, de acordo com os artigos 19 e 22, lhe houverem sido transmitidos.

2. Os Estados-Membros remeterão às organizações representativas, reconhecidas como tais, para os fins mencionados no art. 3º, cópia das informações e dos relatórios transmitidos ao Diretor-Geral, de acordo com os arts. 19 e 22.

Artigo 24

Toda reclamação, dirigida à Repartição Internacional do Trabalho, por uma organização profissional de empregados ou de empregadores, e segundo a qual um dos Estados-Membros não tenha assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção a que o dito Estado haja aderido, poderá ser transmitida pelo Conselho de Administração ao Governo em questão e este poderá ser convidado a fazer, sobre a matéria, a declaração que julgar conveniente.

Artigo 25

Se nenhuma declaração for enviada pelo Governo em questão, num prazo razoável, ou se a declaração recebida não parecer satisfatória ao Conselho de Administração, este último terá o direito de tornar pública a referida reclamação e, segundo o caso, a resposta dada.

Artigo 26

1. Cada Estado-Membro poderá enviar uma queixa à Repartição Internacional do Trabalho contra outro Estado-Membro que, na sua opinião, não houver assegurado satisfatoriamente a execução de uma convenção que um e outro tiverem ratificado em virtude dos artigos precedentes.

2. O Conselho de Administração poderá, se achar conveniente, antes de enviar a questão a uma comissão de inquérito, segundo o processo indicado adiante, pôr-se em comunicação com o Governo visado pela queixa, do modo indicado no art. 24.

3. Se o Conselho de Administração não julgar necessário comunicar a queixa ao Governo em questão, ou, se essa comunicação, havendo sido feita, nenhuma resposta que satisfaça o referido Conselho, tiver sido recebida dentro de um prazo razoável, o Conselho poderá constituir uma comissão de inquérito que terá a missão de estudar a reclamação e apresentar parecer a respeito.

4. O Conselho também poderá tomar as medidas supramencionadas, quer *ex officio*, quer baseado na queixa de um delegado à Conferência.

5. Quando uma questão suscitada nos termos dos arts. 25 ou 26, for levada ao Conselho de Administração, o Governo em causa, se não tiver representante junto àquele, terá o direito de designar um delegado para tomar parte nas deliberações do mesmo, relativas ao caso. A data de tais deliberações será comunicada em tempo oportuno ao Governo em questão.

Artigo 27

No caso de ser enviada uma queixa em virtude do art. 26, a uma Comissão de Inquérito, todo Estado-Membro, nela diretamente interessado ou não, comprometer-se-á a pôr à disposição da Comissão todas as informações que se acharem em seu poder relativas ao objeto da queixa.

Artigo 28

A Comissão de Inquérito, após exame aprofundado da queixa, redigirá um relatório do qual constarão não só suas verificações sobre todos os pontos que permitam bem medir o valor da contestação, como, também, as medidas que recomenda para dar satisfação ao Governo queixoso e os prazos, dentro dos quais, as mesmas medidas devam ser postas em execução.

Artigo 29

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá o relatório da Comissão de Inquérito ao Conselho de Administração e a cada Governo interessado no litígio, assegurando a sua publicação.

2. Cada Governo interessado deverá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, dentro do prazo de três meses, se aceita ou não as recomendações contidas no relatório da Comissão, e, em caso contrário, se deseja que a divergência seja submetida à Corte Internacional de Justiça.

Artigo 30

Caso um dos Estados-Membros não tome, relativamente a uma convenção ou a uma recomendação, as medidas prescritas nos parágrafos 5 b, 6 b, ou 7 b, I do art. 19, qualquer outro Estado-Membro terá o direito de levar a questão ao Conselho de Administração. O Conselho de Administração submeterá o assunto à Conferência, na hipótese de julgar que o Membro não tomou as medidas prescritas.

Artigo 31

Será inapelável a decisão da Corte Internacional de Justiça sobre uma queixa ou questão que lhe tenha sido submetida, conforme o art. 29.

Artigo 32

As conclusões ou recomendações eventuais da Comissão de Inquérito poderão ser confirmadas, alteradas ou anuladas pela Corte Internacional de Justiça.

Artigo 33

Se um Estado-Membro não se conformar, no prazo prescrito, com as recomendações eventualmente contidas no relatório da Comissão de Inquérito, ou na decisão da Corte Internacional de Justiça, o Conselho de Administração poderá recomendar à Conferência a adoção de qualquer medida que lhe pareça conveniente para assegurar a execução das mesmas recomendações.

Artigo 34

O Governo culpado poderá, em qualquer ocasião, informar o Conselho de Administração que tomou as medidas necessárias a fim de se conformar com as recomendações da Comissão de Inquérito ou com as da decisão da Corte Internacional de Justiça. Poderá, também, pedir ao Conselho que nomeie uma Comissão de Inquérito para verificar suas afirmações. Neste caso, aplicar-se-ão as estipulações dos arts. 27, 28, 29, 31 e 32, e, se o relatório da Comissão de Inquérito ou a decisão da Corte Internacional de Justiça, for favorável ao referido Governo, o Conselho de Administração deverá imediatamente recomendar que as medidas tomadas de acordo com o art. 33 sejam revogadas.

CAPÍTULO III DISPOSIÇÕES GERAIS

Artigo 35

1. Excetuados os casos em que os assuntos tratados na convenção não se enquadrem na competência das autoridades do território e aqueles em que a convenção for aplicável, dadas as condições locais, os Estados-Membros comprometem-se a aplicar

as convenções que -- de acordo com os dispositivos da presente Constituição -- houverem ratificado aos territórios não metropolitanos, por cujas relações internacionais forem responsáveis, inclusive aos territórios sob tutela cuja administração lhes competir, admitindo-se reserva quanto às modificações necessárias para se adaptarem tais convenções às condições locais.

2. Todo Estado-Membro deve, no mais breve prazo, após haver ratificado uma convenção, declarar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho até que ponto se compromete a aplicá-la aos territórios não visados pelos parágrafos 4 e 5 abaixo, e fornecer-lhe, também, todas as informações que possam ser prescritas pela mesma convenção.

3. Todo Estado-Membro, que tiver formulado uma declaração como previsto no parágrafo precedente, poderá, de acordo com os artigos da convenção, fazer, periodicamente, nova declaração que modifique os termos mencionados no parágrafo precedente.

4. Quando os assuntos tratados na convenção forem da competência das autoridades de um território não metropolitano, o Estado-Membro responsável pelas relações internacionais deste território deverá, no mais breve prazo possível, comunicar a convenção ao Governo do mesmo, para que este Governo promulgue leis ou tome outras medidas. Em seguida poderá o Estado-Membro, de acordo com o mencionado Governo, declarar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho que aceita as obrigações da convenção em nome do território.

5. Uma declaração de aceitação das obrigações de uma convenção poderá ser comunicada ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Estados-Membros da Organização, em se tratando de um território sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território por força dos dispositivos da Carta das Nações Unidas, ou de qualquer outro dispositivo em vigor que se aplique ao mesmo território.

6. A aceitação das obrigações de uma convenção, segundo os parágrafos 4 e 5, acarretará a aceitação, em nome do território interessado, das obrigações que resultam dos termos da convenção, e, também, daquelas que, de acordo com a Constituição da Organização, decorrem da ratificação. Qualquer declaração de aceitação pode especificar as modificações dos dispositivos da convenção que seriam necessárias para adaptá-las às condições locais.

7. Todo Estado-Membro ou autoridade internacional, que houver feito uma declaração na forma prevista pelos parágrafos 4 e 5 do presente artigo, poderá, de acordo com os artigos da convenção, formular periodicamente nova declaração que modifique os termos de qualquer das anteriores ou que torne sem efeito a aceitação da convenção em nome do território interessado.

8. Se as obrigações decorrentes de uma convenção não forem aceitas quanto a um dos territórios visados pelos parágrafos 4 ou 5 do presente artigo, o Membro, os Membros, ou a autoridade internacional transmitirão ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, um relatório sobre a legislação do mesmo território e sobre a prática nele observada, relativamente ao assunto de que trata a convenção. O relatório indicará até que ponto se aplicaram ou se pretendem aplicar dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da dita convenção.

Artigo 36

As emendas à presente Constituição, aceitas pela Conferência por dois terços dos votos presentes, entrarão em vigor quando forem ratificadas por dois terços dos Estados-Membros da Organização, incluindo cinco dentre os dez representados no Conselho de Administração como sendo os de maior importância industrial, de acordo com o disposto no artigo 7, parágrafo 3, da presente Constituição.

Artigo 37

1. Quaisquer questões ou dificuldades relativas à interpretação da presente Constituição e das convenções ulteriores concluídas pelos Estados-Membros, em virtude da mesma, serão submetidas à apreciação da Corte Internacional de Justiça.

2. O Conselho de Administração poderá, não obstante o disposto no parágrafo 1 do presente artigo, formular e submeter à aprovação da Conferência, regras destinadas a instituir um tribunal para resolver com presteza qualquer questão ou dificuldade relativa à interpretação de uma convenção que a ele seja levada pelo Conselho de Administração, ou, segundo o prescrito na referida convenção. O Tribunal instituído, em virtude do presente parágrafo, regulará seus atos pelas decisões ou pareceres da Corte Internacional de Justiça. Qualquer sentença pronunciada pelo referido tribunal será comunicada aos Estados-Membros da Organização, cujas observações, a ela relativas, serão transmitidas à Conferência.

Artigo 38

1. A Organização Internacional do Trabalho poderá convocar conferências regionais e criar instituições do mesmo caráter, quando julgar que umas e outras serão úteis aos seus fins e objetivos.

2. Os poderes, as funções e o regulamento das conferências regionais obedecerão às normas formuladas pelo Conselho de Administração e por ele apresentadas à Conferência Geral para fins de confirmação.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES DIVERSAS

Artigo 39

A Organização Internacional do Trabalho deve ter personalidade jurídica, e, precipuamente, capacidade para:

- a) adquirir bens, móveis e imóveis, e dispor dos mesmos;
- b) contratar;
- c) intentar ações.

Artigo 40

1. A Organização Internacional do Trabalho gozará, nos territórios de seus Membros, dos privilégios e das imunidades necessárias a consecução dos seus fins.

2. Os delegados à Conferência, os membros do Conselho de Administração, bem como o Diretor-Geral e os funcionários da Repartição, gozarão, igualmente, dos privilégios e imunidades necessárias para exercerem, com inteira independência, as funções que lhes competem, relativamente à Organização.

3. Tais privilégios serão especificados por um acordo em separado, que será elaborado pela Organização para fins de aceitação pelos Estados-Membros.

ANEXO DECLARAÇÃO REFERENTE AOS FINS E OBJETIVOS DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia em sua vigésima sexta sessão, adota, aos dez de maio de mil novecentos e quarenta e quatro, a presente Declaração, quanto aos itens e objetivos da Organização Internacional do Trabalho e aos princípios que devem inspirar a política dos seus Membros.

I

A Conferência reafirma os princípios fundamentais sobre os quais repousa a Organização, principalmente os seguintes:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;
- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes

dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum.

II

A Conferência, convencida de ter a experiência plenamente demonstrado a verdade da declaração contida na Constituição da Organização Internacional do Trabalho, que a paz, para ser duradoura, deve assentar sobre a justiça social, afirma que:

a) todos os seres humanos de qualquer raça, crença ou sexo, têm o direito de assegurar o bem-estar material e o desenvolvimento espiritual dentro da liberdade e da dignidade, da tranqüilidade econômica e com as mesmas possibilidades;

b) a realização de condições que permitam o exercício de tal direito deve constituir o principal objetivo de qualquer política nacional ou internacional;

c) quaisquer planos ou medidas, no terreno nacional ou internacional, máxime os de caráter econômico e financeiro, devem ser considerados sob esse ponto de vista e somente aceitos, quando favorecerem, e não entravarem, a realização desse objetivo principal;

d) compete à Organização Internacional do Trabalho apreciar, no domínio internacional, tendo em vista tal objetivo, todos os programas de ação e medidas de caráter econômico e financeiro;

e) no desempenho das funções que lhe são confiadas, a Organização Internacional do Trabalho tem capacidade para incluir em suas decisões e recomendações quaisquer disposições que julgar convenientes, após levar em conta todos os fatores econômicos e financeiros de interesse.

III

A Conferência proclama solenemente que a Organização Internacional do Trabalho tem a obrigação de auxiliar as Nações do Mundo na execução de programas que visem:

a) proporcionar emprego integral para todos e elevar os níveis de vida;

b) dar a cada trabalhador uma ocupação na qual ele tenha a satisfação de utilizar, plenamente, sua habilidade e seus conhecimentos e de contribuir para o bem geral;

c) favorecer, para atingir o fim mencionado no parágrafo precedente, as possibilidades de formação profissional e facilitar as transferências e migrações de trabalhadores e de colonos, dando as devidas garantias a todos os interessados;

d) adotar normas referentes aos salários e às remunerações, ao horário e às outras condições de trabalho, a fim de permitir que todos usufruam do progresso e, também, que todos os assalariados, que ainda não o tenham, percebam, no mínimo, um salário vital;

e) assegurar o direito de ajustes coletivos, incentivar a cooperação entre empregadores e trabalhadores para melhoria contínua da organização da produção e a colaboração de uns e outros na elaboração e na aplicação da política social e econômica;

f) ampliar as medidas de segurança social, a fim de assegurar tanto uma renda mínima e essencial a todos a quem tal proteção é necessária, como assistência médica completa;

g) assegurar uma proteção adequada da vida e da saúde dos trabalhadores em todas as ocupações;

h) garantir a proteção da infância e da maternidade;

i) obter um nível adequado de alimentação, de alojamento, de recreação e de cultura;

j) assegurar as mesmas oportunidades para todos em matéria educativa e profissional.

IV

A Conferência -- convencida de que uma utilização mais ampla e completa dos recursos da terra é necessária para a realização dos objetivos enumerados na presente Declaração, e pode ser assegurada por uma ação eficaz nos domínios internacional e nacional, em particular mediante medidas tendentes a promover a expansão da produção e do consumo, a evitar flutuações econômicas graves, a realizar o progresso econômico e social das regiões menos desenvolvidas, a obter maior estabilidade nos preços mundiais de matérias-primas e de produtos, e a favorecer um comércio internacional de volume elevado e constante -- promete a inteira colaboração da Organização Internacional do Trabalho a todos os organismos internacionais aos quais possa ser atribuída uma parcela de responsabilidade nesta grande missão, como na melhoria da saúde, no aperfeiçoamento da educação e do bem-estar de todos os povos.

V

A Conferência afirma que os princípios contidos na presente Declaração convêm integralmente a todos os povos e que sua aplicação progressiva, tanto àqueles que são ainda dependentes, como aos que já se podem governar a si próprios, interessa o conjunto do mundo civilizado, embora deva-se levar em conta, nas variedades dessa aplicação, o grau de desenvolvimento econômico e social atingido por cada um."

"Texto extraído do livro Convenções da OIT
Autor: Arnaldo Lopes Sússekind
Editora: LTr Editora Ltda".

**ANEXO B – CONVENÇÃO Nº 87 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO**

Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização

CONVENÇÃO N. 87[\[1\]](#)

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. Convocada em São Francisco pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e ali reunida a 17 de junho de 1948, em sua 31ª Sessão.

Após ter decidido adotar sob forma de uma Convenção diversas propostas relativas à liberdade sindical e à proteção do direito sindical, assunto que constitui o sétimo ponto da ordem do dia da sessão.

Considerando que o Preâmbulo da Constituição da Organização Internacional do Trabalho enuncia, entre os meios suscetíveis de melhorar a condição dos trabalhadores e de assegurar a paz, ‘a afirmação do princípio da liberdade sindical’;

Considerando que a Declaração de Filadélfia proclamou novamente que ‘a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto’;

Considerando que a Conferência Internacional do Trabalho em sua 30ª Sessão adotou, por unanimidade, os princípios que devem constituir a base da regulamentação internacional;

Considerando que a Assembléia Geral das Nações Unidas, em sua Segunda Sessão, endossou esses princípios e convidou a Organização Internacional do Trabalho a prosseguir em todos os seus esforços no sentido de que seja possível adotar uma ou várias convenções internacionais;

Adota, aos nove dias de julho de mil novecentos e quarenta e oito, a Convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical, 1948’.

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo 'organização' significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

PARTE III MEDIDAS DIVERSAS

Art. 12 — 1. No que se refere aos territórios mencionados no art. 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, tal como foi emendada pelo Instrumento de Emenda da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, 1946, com exclusão dos territórios citados nos §§ 4º e 5º do dito artigo assim emendado, todo Membro da Organização que ratificar a presente Convenção deverá transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho com a ratificação, ou no mais breve prazo possível após a ratificação, uma declaração que estabeleça:

- a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;
- b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificações, e em que consistem tais modificações;
- c) os territórios aos quais a Convenção é inaplicável e, no caso, as razões pelas quais é ela Inaplicável.

2. Os compromissos mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3. Qualquer Membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4. Qualquer Membro poderá nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do art. 16, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinados territórios.

Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

Art. 13 — 1. Quando as questões tratadas pela presente Convenção forem da competência própria das autoridades de um território não metropolitano e Membro responsável pelas relações internacionais desse território, de acordo com o Governo do referido território, poderá comunicar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma declaração de aceitação, em nome desse território, das obrigações da presente Convenção.

2. Uma declaração de aceitação das obrigações da presente Convenção será transmitida ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho:

a) por dois ou mais Membros da Organização, com relação a um território colocado sob sua autoridade conjunta;

b) por qualquer autoridade internacional responsável pela administração de um território em virtude das disposições da Carta das Nações Unidas ou de qualquer outra disposição em vigor, com relação a esse território.

3. As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com as disposições dos parágrafos precedentes do presente artigo, deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território com ou sem modificação; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

4. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

5. O Membro ou os Membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do Artigo 16, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 14 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 15 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 16 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 17 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros

Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 18 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 19 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 20 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta a ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 21 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

- [Liberdade Sindical](#)

URL:

<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>

**ANEXO C – CONVENÇÃO Nº 98 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO**

Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

[1] CONVENÇÃO N. 98

I — Aprovada na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1949), entrou em vigor no plano internacional em 18.7.51.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 49, de 27.8.52, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 18 de novembro de 1952;

c) promulgação = Decreto n. 33.196, de 29.6.53;

d) vigência nacional = 18 de novembro de 1953.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de junho de 1949, em sua trigésima segunda sessão.

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que constitui o quarto ponto na ordem do dia da sessão.

Após ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção internacional, adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção seguinte, que será denominada ‘Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva, 1949’;

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores.

Art. 3 — Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para

Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Art. 5 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8 do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedem aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 6 — A presente Convenção não trata da situação dos funcionários públicos ao serviço do Estado e não deverá ser interpretada, de modo algum, em prejuízo dos seus direitos ou de seus estatutos.

Art. 7 — As ratificações formais da presente convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 8 — 1. A presente convenção não obrigará senão aos Membros da Organização Internacional do Trabalho cuja ratificação tenha sido registrada pelo Diretor-Geral.

2. Ele entrará em vigor doze meses depois que as ratificações de dois Membros tiverem sido registradas pelo Diretor-Geral.

3. Em seguida, esta convenção entrará em vigor para cada Membro doze meses depois da data em que sua ratificação tiver sido registrada.

Art. 9 — Fica proibido qualquer desconto dos salários cuja finalidade seja assegurar pagamento direto ou indireto do trabalhador ao empregador, a representante deste ou a qualquer intermediário (tal como um agente encarregado de recrutar a mão-de-obra), com o fim de obter ou conservar um emprego.

Art. 10 — 1. O salário não poderá ser objeto de penhora ou cessão, a não ser segundo as modalidades e nos limites prescritos pela legislação nacional.

Art. 11 — 1. Todo Membro que tiver ratificado a presente convenção poderá denunciá-la no fim de um período de dez anos depois da data da entrada em vigor inicial da convenção, por ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia não terá efeito senão um ano depois de ter sido registrada.

2. Todo Membro que, tendo ratificado a presente convenção, dentro do prazo de um ano depois da expiração do período de dez anos mencionado no parágrafo precedente, não fizer uso da faculdade de denúncia prevista no presente artigo, será obrigado por novo período de dez anos e, depois disso, poderá denunciar a presente convenção no fim de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 12 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações que lhe forem comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Notificando aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe for comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data em que a presente Convenção entrar em vigor.

Art. 13 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho enviará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fim de registro, conforme o art. 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações e atos de denúncia que houver registrado conforme os artigos precedentes.

Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

Art. 14 — Cada vez que julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho apresentará à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e examinará se é necessário inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 15 — 1. No caso de a Conferência adotar nova convenção de revisão total ou parcial da presente convenção, e a menos que a nova convenção disponha diferentemente:

a) a ratificação, por um Membro, da nova convenção de revisão acarretará, de pleno direito, não obstante o art. 17 acima, denúncia imediata da presente convenção quando a nova convenção de revisão tiver entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova convenção de revisão, a presente convenção cessará de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente convenção ficará, em qualquer caso, em vigor, na forma e no conteúdo, para os Membros que a tiverem ratificado e que não tiverem ratificado a convenção de revisão.

Art. 16— As versões em francês e em inglês do texto da presente convenção fazem igualmente fé."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

- [Liberdade Sindical](#)

URL: <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>

**ANEXO D – CONVENÇÃO Nº 151 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO**

Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública

[1] CONVENÇÃO N. 151

I — Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 206, de 07.04.2010, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 15 de junho de 2010;

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e congregada na referida cidade no dia 7 de junho de 1978 na sua sexagésima quarta reunião;

Recordando as disposições da Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948; da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, não é aplicável a certas categorias de empregados públicos e que a Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971, aplicam-se aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Tendo presente a considerável expansão dos serviços prestados pela administração pública em muitos países e da necessidade de que existam sadias relações de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos;

Observando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados-Membros e as diferentes práticas aplicadas por tais Estados (por exemplo, no concernente às funções respectivas das autoridades federais, estaduais e municipais; às empresas de propriedade do Estado e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semi-autônomos, ou no que diz respeito à natureza da relação do emprego);

Levando em conta os problemas particulares que apresenta a delimitação da área de aplicação de um instrumento internacional e a adoção de definições para os fins do instrumento em razão das diferenças existentes em muitos países entre o emprego público e o emprego privado, assim como as dificuldades de interpretação que foram expostas a propósito da aplicação aos funcionários públicos das disposições pertinentes da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e as observações pelas quais os órgãos de controle da Organização Internacional do Trabalho assinalaram em diversas ocasiões que certos governos aplicaram tais disposições de forma tal que grupos numerosos de empregados públicos ficaram excluídos da área de aplicação da Convenção;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas à liberdade sindical e seus procedimentos de determinações das condições de emprego no serviço público, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da presente reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições tomem a forma de uma Convenção Internacional, adota,

Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

com data de vinte e sete de junho de mil novecentos e setenta e oito, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978';

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'empregado público' designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'organização de empregados públicos' designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Art. 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Art. 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

PARTE III FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS

Art. 6 — 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

3. A natureza e o alcance destas facilidades serão determinadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por qualquer outro meio apropriado.

PARTE IV PROCEDIMENTOS PARA A DETERMINAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO

Art. 7 — Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

PARTE V SOLUÇÃO DE DEFINIÇÕES

Art. 8 — A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

PARTE VI DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Art. 9 — Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções.

PARTE VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 15 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 17 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Sússekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

- [Liberdade Sindical](#)

URL: <http://www.oitbrasil.org.br/node/501>

**ANEXO E – CONVENÇÃO Nº 154 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO**

Fomento à Negociação Coletiva

[1] CONVENÇÃO N. 154

I — Aprovada na 67ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1981), entrou em vigor no plano internacional em 11.8.83.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 22, de 12.5.92, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 10.7.92;

c) promulgação = Decreto n. 1.256, de 29.9.94;

d) vigência nacional = 10 de julho de 1993.

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981, em sua sexagésima sétima reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se ‘a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva’, e levando em consideração que tal princípio é ‘plenamente aplicável a todos os povos’;

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na convenção sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, de 1948; na convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949; na recomendação sobre os tratados coletivos, de 1951; na recomendação sobre conciliação e arbitragem voluntárias, de 1951; na convenção e na recomendação sobre as relações de trabalho na administração pública, de 1978; e na convenção e na recomendação sobre a administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no art. 4º da convenção sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, de 1949, e no § 1º da recomendação sobre os contratos coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva livre e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião; e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional adota com a data de 19 de junho de mil novecentos e oitenta e um, a presente Convenção, que poderá ser citada como a ‘Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981’:

PARTE I CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Definições

Art. 1 — 1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.

Fomento à Negociação Coletiva

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

2. A legislação ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.

3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

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

a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou

b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou

c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

Art. 3 — 1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b do artigo 3 da Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderá determinar até que ponto a expressão ‘negociação coletiva’ pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção. Às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão ‘negociação coletiva’ incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

PARTE II MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Art. 4 — Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

PARTE III ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;

b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;

c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Art. 6 — As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de

Fomento à Negociação Coletiva

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra num quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Art. 7 — As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

PARTE IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 9 — A presente Convenção não revê nenhuma convenção ou recomendação internacional de trabalho existentes.

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção só vinculará os Membros da Organização Internacional do Trabalho, cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Esta Convenção entrará em vigor doze meses após o registro das ratificações de dois Membros pelo Diretor-Geral.

3. Posteriormente, esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após o registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la após a expiração de um período de dez anos contados da entrada em vigor mediante ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia só surtirá efeito um ano após o registro.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção, e não fizer uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo dentro do prazo de um ano após a expiração do período de dez anos previsto no parágrafo anterior, ficará obrigado por novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao expirar cada período de dez anos, nas condições previstas no presente Artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações e denúncias que lhe sejam comunicadas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido comunicada, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a entrada em vigor da presente Convenção.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho comunicará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro, de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, as informações completas referentes a quaisquer ratificações ou atos de denúncias que tenha registrado de acordo com os artigos anteriores.

Art. 15 — Sempre que o julgar necessário, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá a oportunidade de inscrever na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Se a Conferência adotar uma nova Convenção de revisão total ou parcial da presente Convenção e, disposição em contrário da nova Convenção:

Fomento à Negociação Coletiva

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oitbrasil.org.br>)

a) a ratificação por um Membro da nova Convenção, recusará não obstante o disposto no artigo 14 acima, implicará de pleno direito, na denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova Convenção tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da Convenção revista, a presente Convenção deixaria de estar aberta à ratificação dos Membros.

2. A presente Convenção continuará em todo caso, em vigor em sua forma e teor atuais para os Membros que a tiverem ratificado e que não ratificaram a Convenção revista.

Art. 17 — As versões inglesa e francesa do texto da presente Convenção serão igualmente autênticas."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Süssekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

- [Liberdade Sindical](#)

URL: <http://www.oitbrasil.org.br/node/503>