



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO  
CENTRO DE CIÊNCIAS JURÍDICAS  
FACULDADE DE DIREITO DO RECIFE  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**



**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL E OS CONFLITOS  
SOCIAIS CONTEMPORÂNEOS: do novo internacionalismo operário às lutas  
emancipatórias contra-hegemônicas**

**ANNELIESE FERREIRA DE ALBUQUERQUE**

Recife  
2009

**ANNELIESE FERREIRA DE ALBUQUERQUE**

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL E OS CONFLITOS  
SOCIAIS CONTEMPORÂNEOS: do novo internacionalismo operário às lutas  
emancipatórias contra-hegemônicas**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Recife / Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Área de Concentração: Neoconstitucionalismo.

Linha de Pesquisa: Transformações das Relações Jurídicas Privadas e Sociais.

Orientador: Professor Doutor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

Recife  
2009

Albuquerque, Anneliese Ferreira de

A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas / Anneliese Ferreira de Albuquerque. – Recife : O Autor, 2009.

144 folhas.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade Federal de Pernambuco. CCJ. Direito, 2009.

Inclui bibliografia e anexos.

1. Negociação coletiva de trabalho - Sindicalismo - Lutas emancipatórias da pós-modernidade. 2. Formação operária - História - Movimento sindical - Desenvolvimento. 3. Negociação coletiva - Natureza jurídica. 4. Negociação coletiva - Brasil - OIT - Direito comparado. 5. Negociação coletiva - Desemprego estrutural - Sociedade pós-industrial. 6. Direito do trabalho - Relações sindicais e individuais. 7. Relação de trabalho - Internacionalização. 8. Movimento social. 9. Negociação coletiva - Sindicalismo de raiz obreirista - Doutrina Clássica - Obsolescência. 10. Direito sindical. 1. Título.

349.2  
344.01

CDU (2.ed.)  
CDD (22.ed.)

UFPE  
BSCCJ2009-012

**Anneliese Ferreira de Albuquerque**  
**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA SUPRANACIONAL E OS CONFLITOS**  
**SOCIAIS CONTEMPORÂNEOS: do novo internacionalismo operário às lutas**  
**emancipatórias contra-hegemônicas**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Faculdade de Direito do Recife / Centro de Ciências Jurídicas da Universidade Federal de Pernambuco como requisito parcial para obtenção do grau de Mestre.

Área de concentração: Neoconstitucionalismo.

Linha de Pesquisa: Transformações das relações jurídicas privadas e sociais.

Orientador: Prof. Dr. Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

A banca examinadora composta pelos professores abaixo, sob a presidência do primeiro, submeteu o candidato à defesa, em nível de Mestrado, e o julgou nos seguintes termos:

MENÇÃO GERAL: Aprovada

Professor Dr SYLVIO LORETO (Presidente - UFPE)

Julgamento: Aprovado Assinatura: Sylvio Loreto

Professor Dr. JOSÉ SOARES FILHO ( 1º Examinador - UNICAP)

Julgamento: aprovada Assinatura: José Soares Filho

Professor Dr. SÉRGIO TORRES TEIXEIRA (2º Examinador - UFPE)

Julgamento: aprovado Assinatura: Sérgio Torres Teixeira

Recife, 26 de fevereiro de 2009.

Coordenador Prof.º Dr. Francisco de Queiroz Bezerra Cavalcanti

## FAZER TUDO BEM

Dar o máximo.  
Trabalhar sempre com alma  
e com toda a alma,  
quer se trate  
de conduzir às estrelas  
uma nave espacial  
ou de fazer  
uma simples ponta de lápis

Dom Hélder Câmara

## **AGRADECIMENTOS**

Esta pesquisa não teria se concretizado sem a ajuda de muitas pessoas, que de forma direta ou indireta, contribuíram neste lapso temporal. Meu muito obrigada aos meus pais, ao meu filho, aos meus irmãos, minhas cunhadas, amigos, professores, colegas de trabalho e alunos.

A Niedja Ferreira de Albuquerque, por seu incentivo de mãe e suporte de sempre.

Agradeço ao meu orientador, em especial, por seus ensinamentos valiosos, pela orientação, pelas relevantes sugestões e a constante revisão do presente estudo.

Agradecimento às amigas Fernanda, Vitalina, Flávia, Isabele e Alessandra que muito contribuíram para com este trabalho nos momentos em que necessitei de apoio, conselhos e paciência de cada uma delas.

Agradeço aos funcionários do PPGD pela cooperação de sempre, pela dilatação dos prazos quando foi possível e pelo constante apoio.

Na verdade, cada tarefa que realizamos em nossas vidas leva as marcas de muitos que participaram, de alguma forma, em cada passo da sua evolução.

## RESUMO

ALBUQUERQUE, Anneliese Ferreira de. **A negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos**: do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas. 2009. 144 f. Dissertação (Mestrado em Direito) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas/FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009.

O presente estudo, com base em estudo na lei, na doutrina e artigos de diversos autores, aborda inicialmente a negociação coletiva supranacional e os conflitos sociais contemporâneos, através da abordagem do novo internacionalismo operário às lutas emancipatórias contra-hegemônicas. Apresenta como objetivo a análise dos novos espaços da negociação coletiva. Busca-se trazer a história da formação operária no contexto do individualismo contratualista forjado no estado liberal, para que se possibilite analisar a evolução do surgimento da classe trabalhadora. É realizada diferenciação entre as fontes do Direito do Trabalho. Defende-se o pensamento de que como o Direito do Trabalho nasceu das lutas operárias, essa última opção é a que melhor se enquadra, sobretudo, no momento em que há o domínio expresso do ultraliberalismo e existe a necessidade de reconstituição dos movimentos coletivos organizados. A reconfiguração teórico-prática da negociação coletiva como fonte de produção de norma jurídico-trabalhista deve estar sincronizada com estes fenômenos. Muitos movimentos são tratados tais como: ludismo, cartismo, socialismo científico e anarquismo. A origem do sindicalismo e seu desenvolvimento são temas expostos. A discussão sobre as dificuldades do direito privado em enquadrar dogmática e teoricamente a negociação coletiva quanto à sua natureza jurídica é matéria também do presente estudo. A forma como a doutrina tradicional aborda a negociação coletiva é exposta. É feito relato da experiência brasileira e do Direito comparado quanto ao processo negocial não estatal de formação de norma. Aborda-se o assunto relativo ao desemprego estrutural e ainda a importância da força dos trabalhadores que realizam o trabalho imaterial para o fortalecimento dos movimentos coletivos. Nos capítulos finais, a temática da negociação coletiva e as novas teorizações no âmbito do Direito do Trabalho são amplamente discutidas, elaborando-se uma visão dentro do Novo Internacionalismo Operário. Chega-se, por fim, a culminância do processo de integração supranacional onde se confirmam os movimentos globais por meio da constatação da presença ao protesto contra a terceira conferência da Organização Mundial de Comércio (OMC), ocorrida em 30 de novembro de 1999, em Seattle, de 50 mil pessoas de diversos segmentos.

Palavras-chave: Operário. Movimento coletivo. Processo negocial. Global. Direito do Trabalho.

## ABSTRACT

ALBUQUERQUE, Anneliese Ferreira de. **The supranational collective bargaining and the contemporary social conflicts**: the new internationalism to counter-hegemonic emancipatory struggles. 2009. 144 f. Dissertation (Master Degree of Law) – Programa de Pós-Graduação em Direito, Centro de Ciências Jurídicas/FDR, Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2009.

This study, based on studies in law, the doctrine and articles from various authors, focuses initially supranational collective bargaining and the contemporary social conflicts, through the approach of the new internationalism of emancipatory counter-hegemonic struggles. Presented as objective analysis of new areas of collective bargaining. Tries to bring the history of worker training in the context of contractual individualism forged in the liberal state, to examine the possible evolution of the emergence of the working class. Differentiation is made between sources of the Labor Law. It supports the thought that as the Labor Law was born of the struggles workers, this is the last option that best fits, especially when it is expressed in the field ultraliberalism and there is a need for tracing the movement organized collectives. The theoretical and practical reconfiguration of collective bargaining as a source of production of labor-law must be synchronized with these phenomena. Many movements are addressed ludismo, chartism, scientific socialism and anarchism. The rise of unionism and its development are dealt with. The discussion on the difficulties of private law to frame theoretically dogmatic and collective bargaining on their legal matter is also in this study. The way the doctrine treats the traditional collective bargaining is exposed. The Brazilian experience is shown and reporting of comparative law on the negotiating process of formation of non-state standard. Finally, it is the issue concerning the structural unemployment and the importance of strength of workers who perform the work immaterial to the strengthening of collective movements. Finally, the subject of collective bargaining and the new theories under the Labor Law are widely discussed, the idea is developing a vision in the New Labor Internationalism. As a conclusion, the culmination of the process of supranational integration which confirms the global movement by finding the presence of the protest against the third conference of the World Trade Organization (WTO), held on 30 November 1999 in Seattle, 50 thousand people from different segments is also studied..

Keywords: Worker. Collective movement. Negotiating process. Global. Labor Law.



## SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	10
-----------------	----

### PRIMEIRA PARTE

<b>CAPÍTULO 1 - HISTÓRIA DA FORMAÇÃO OPERÁRIA NO CONTEXTO DO INDIVIDUALISMO CONTRATUALISTA FORJADO NO ESTADO LIBERAL</b>	13
1.1 A ESCRAVIDÃO E SEU DECLÍNIO	13
1.2 FEUDALISMO E SUA DECADÊNCIA	15
1.3 O SURGIMENTO DAS CORPORações E A SOCIEDADE PRÉ-CAPITALISTA	18
1.4 O FIM DAS CORPORações E O APARECIMENTO DO CAPITALISMO	20
<b>CAPÍTULO 2 - A HISTÓRIA DA FORMAÇÃO OPERÁRIA NO CONTEXTO DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO</b>	30
2.1 A HISTÓRIA DAS FONTES	30
2.2 LUDISMO E CARTISMO	31
2.3 SOCIALISMO UTÓPICO	34
2.4 OS ANARQUISTAS	35
2.5 SOCIALISMO CIENTÍFICO E VISÃO PROSPECTIVA DAS FONTES.	38
<b>CAPÍTULO 3 - ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO</b>	40
3.1 O SINDICALISMO NO CONTEXTO DAS DOCTRINAS JURÍDICO-TRABALHISTAS E DOS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS	43

### SEGUNDA PARTE

<b>CAPÍTULO 4 - AS DIFICULDADES DO DIREITO PRIVADO EM ENQUADRAR DOGMÁTICA E TEORICAMENTE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUANTO À SUA NATUREZA JURÍDICA</b>	47
<b>CAPÍTULO 5 - OS FUNDAMENTOS TRADICIONAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b>	53
5.1 DENOMINAÇÃO	53
5.2 CONCEITO	55
<b>CAPÍTULO 6 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA</b>	61

6.1	FORMA	67
6.2	VIGÊNCIA	68
6.3	OS ÂMBITOS DE VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DA DOUTRINA CLÁSSICA	69
6.4	PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO, EXTENSÃO	70

## **CAPÍTULO 7 - O PANORAMA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOUTRINA DA OIT E NO DIREITO COMPARADO**

7.1	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOUTRINA DA OIT	72
7.2	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO COMPARADO	74
7.2.1	A concepção escandinava da negociação coletiva	74
7.2.2	A concepção americana de negociação coletiva	76
7.2.3	A concepção do continente europeu da negociação coletiva	76
7.2.4	A concepção portuguesa da negociação coletiva	77
7.2.5	A concepção do MERCOSUL sobre a negociação coletiva	78

## **TERCEIRA PARTE**

## **CAPÍTULO 8 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DO DESEMPREGO ESTRUTURAL E DA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

8.1	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DO DESEMPREGO ESTRUTURAL	81
8.2	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O SINDICALISMO DE RAIZ OBREIRISTA.	85
8.3	A OBSOLESCÊNCIA DA DOUTRINA CLÁSSICA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA	91

## **CAPÍTULO 9 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AS NOVAS TEORIZAÇÕES NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO. A PREVALÊNCIA DAS RELAÇÕES SINDICAIS SOBRE AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS**

9.1	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O NOVO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO	94
9.2	O DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS TEORIZAÇÕES	96
9.3	A PREVALÊNCIA DAS RELAÇÕES SINDICAIS SOBRE AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS	98
9.4	A SOCIEDADE GLOBAL E O RETORNO DOS MOVIMENTOS SOCIAIS CONTRA-HEGEMÔNICOS.	101
9.5	O TRABALHO IMATERIAL OU DO CONHECIMENTO E AS INSURGÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS	102

## **CAPÍTULO 10 - PARA UMA NOVA CONFIGURAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

10.1	OS NOVOS ESPAÇOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA	110
10.2	ANTES E DEPOIS DE SEATTLE. A CULMINÂNCIA DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO SUPRANACIONAL	122

<b>CONCLUSÕES.....</b>	<b>132</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>135</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>141</b>

## INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por objeto a negociação coletiva supranacional no contexto do novo sindicalismo e das lutas emancipatórias da pós-modernidade.

Visa, inicialmente, desqualificar as estruturas, as estratégias, as articulações e os discursos do velho sindicalismo de raiz obreirista voltado para as relações de trabalho subordinadas. Em seguida, aponta as diversas opções teóricas que restauram o seu vigor e compromisso emancipatórios. Agora, para desencadear movimentos supranacionais contra-hegemônicos que vão de encontro ao ultraliberalismo excludente e suas barbáries.

Os movimentos coletivos organizados pelos trabalhadores na primeira metade do século XIX se anteciparam as instituições criadas pelo Estado Liberal Burguês e tinham um caráter político-revolucionário. Foi por intermédio dessas lutas emancipatórias lideradas por anarquistas e marxistas que o Estado Liberal procurou, na segunda metade daquele século, traçar as molduras legislativas destinadas à proteção do trabalho, a organização sindical e ao direito de greve.

A vitória da Social Democracia, cuja grande conquista foi a introdução do Estado do Bem-Estar Social, neutralizou as chamadas lutas emancipatórias e o sindicalismo revolucionário, passando os sindicatos a se consolidarem como entidades meramente reivindicativas e de caráter obreirista.

Diante deste perfil, as negociações coletivas se voltaram para as reivindicações de caráter interprofissional, por categorias, ou por ramos de atividade.

Este modelo de sindicalismo e de negociação coletiva somente poderiam se justificar no contexto do Estado Providência e do Pleno Emprego. Com a desconstrução de ambos, e o

processo de deterioração dos vínculos sociais básicos forjados por aquele modelo de estado, refutadas estão também as alternativas sindicais e de negociação coletiva.

Esta é uma evidência teórica e empírica indiscutível, conforme se verá no desenvolvimento do presente trabalho. Como na Sociedade pós-industrial o trabalho subordinado deixa de ser o centro de referência das teorizações e dos modos de vida, os cientistas sociais vêm defendendo o encontro dos modelos tradicionais de emprego a outras alternativas de trabalho e rendas não encontrados nos sistemas anteriores. Por outro lado, defendem um olhar horizontalizado que abarque também os excluídos – sem terras, sem tetos, marginalizados, clandestinizados -, no sentido de desencadear uma nova luta social emancipatória.

É neste contexto que o tema negociação coletiva deve ser encarado e redefinido. Esta deve assumir nova configuração, de modo que, sem perder sua gênese, se ajuste à realidade atual do mundo do trabalho, levando em conta as formas de trabalho emergentes na sociedade pós-industrial.

O presente estudo está dividido em dez capítulos que integram três partes. Na primeira parte estão os três capítulos iniciais. O capítulo um trata da história da formação operária no contexto do individualismo contratualista forjado no Estado Liberal. A autora aborda a temática da Escravidão, do Feudalismo, das Corporações de Ofício e o aparecimento do Capitalismo. O capítulo dois explana a história da formação operária no contexto das fontes, aponta a história destas, os movimentos do Ludismo, Cartismo, Socialismo Utópico, os Anarquistas e por fim o Socialismo Científico. O movimento sindical e seu desenvolvimento é a matéria historiada no capítulo três.

A segunda parte, composta dos capítulos quatro, cinco, seis e sete, há o tratamento dado à negociação coletiva pela doutrina. A discutir a natureza jurídica da negociação coletiva e a dificuldade de enquadramento dogmático e teórico desta, o capítulo quatro traz um elenco de

teorias sobre a matéria. No capítulo cinco, os fundamentos tradicionais da negociação coletiva são o alvo de discussão, sendo explicados a denominação e o conceito deste processo não estatal de formação de norma. Ao se adentrar no capítulo seis são estudados forma, vigência, âmbitos de validade da negociação coletiva no contexto da Doutrina Clássica, prorrogação, revisão, denúncia, revogação e extensão. No capítulo sete foi demonstrado o panorama da negociação coletiva na doutrina da OIT e no Direito Comparado, discutindo-se as concepções deste processo em diversos países.

A terceira parte, que traduz uma visão prospectiva da dissertação, está formada pelos capítulos oito, nove e dez. A questão relevante e de bastante debate atual pertinente ao desemprego estrutural consta da análise feita no capítulo oito, onde se realiza uma explanação da negociação coletiva e do Sindicalismo de Raiz Obreirista e por fim a obsolescência da Doutrina Clássica e deste processo negocial.

As novas teorizações existentes no Direito do Trabalho e abordadas no capítulo nove foram resultado de pesquisas e estudos realizados nas obras de autores como Boaventura de Souza Santos, Hardt e Negri, Pedro Lessa, Giovanni Alves e Ricardo Antunes. Foi analisada a importância da força dos trabalhadores que realizam o trabalho imaterial para os movimentos coletivos. Neste capítulo, trava-se o debate sobre a inclusão de diversos segmentos de trabalhadores no âmbito da negociação coletiva, o que ocasionou um alargamento dos espaços e conteúdos para âmbito supranacional.

Por fim, o capítulo dez tem por finalidade a propositura de novos espaços para a negociação coletiva e ainda a comprovação da Culminância do Processo de Integração Supranacional através da experiência da terceira conferência da Organização Mundial de Comércio (OMC) ocorrida em 30 de novembro de 1999, em Seattle.

# **CAPÍTULO 1 - HISTÓRIA DA FORMAÇÃO OPERÁRIA NO CONTEXTO DO INDIVIDUALISMO CONTRATUALISTA FORJADO NO ESTADO LIBERAL**

## **1.1 A ESCRAVIDÃO E SEU DECLÍNIO**

O desenvolvimento da vida em sociedade desencadeia a busca pela satisfação de necessidades básicas tais como moradia, alimentação e segurança, além de outras como convívio, o lazer e a livre produção criadora. Essa evolução dos modos de vida gerou a procura pela propriedade e marcou as relações entre os indivíduos. O trabalho, que se apresentava como meio de sobrevivência do homem e de sua família ou expressão do espírito criativo seu, transforma-se em modo de exploração para acumulação de riquezas. Com essa nova fase, aqueles que haviam acumulado bens e já possuíam alguma propriedade se distanciaram do produto final de sua força de trabalho e começaram a explorá-la. O que restou para os indivíduos desafortunados da nova moeda de troca foi a exploração de sua força de trabalho.

Os pensadores antigos, como Aristóteles e Platão consideravam o trabalho manual como tarefa inferior, que a indústria e o comércio não eram funções relevantes na vida dos povos, razão pela qual o exercício de um ofício era incompatível com as dignidades cívicas. Muitos trabalhadores não tinham direitos políticos de forma plena, mesmo em Atenas, que era organizada de forma democrática.

A Grécia tinha sua economia com base na Escravidão, instituição tida como legítima nesse período. A difusão do trabalho escravo na Antiguidade, sobretudo, entre os gregos

associada à concepção do trabalho como mercadoria, são fatores responsáveis pela inclusão dessa relação laboral no contexto da propriedade (BARROS, 2007: 53).

O escravo assemelhava-se a uma coisa que pertencia ao amo ou senhor, a partir do momento em que entrava no seu domínio. Portanto, não poderia prestar consentimento contratual e, conseqüentemente, contrair obrigações; não tinha direito à vida livre e ao tratamento digno, embora estivesse o amo sujeito a sanções penais, se o matasse sem causa.

Já no Império Romano, o procedimento pelo qual o indivíduo se transformava em escravo ocorria em virtude da conquista de guerra. Os vencidos na guerra ou eram exterminados ou escravizados. A partir de tal queda ou degradação, a condição de escravo se prolonga aos filhos.

A força de trabalho, no decorrer tempo e com as formas de organização dos meios de produção, passou a ser aproveitada de diversas maneiras. A princípio, em virtude dos combates entre grupos humanos e o trabalho escravo estava em posição de destaque por satisfazer dois imperativos dos grupos vencedores: impedir qualquer forma de incômodo provocada pelos sobreviventes e gozar do trabalho alheio no exercício de atividades menos dignas e mais cansativas.

A estratificação social, em Roma, obedecia a um esquema rígido quanto à definição do estado social de cada um, bem como a liberdade, a cidadania e a situação familiar, assim considerando: *status liberatis*, *status civitatis*, *status familiae*.

O escravo era direito de propriedade e não sujeito de direito. O amo tinha sobre ele um direito semelhante ao que os homens livres têm hoje sobre coisas e animais. Por esta razão, não se podia falar em Direito do Trabalho enquanto predominava o trabalho escravo.



Apesar do apogeu da escravidão, como instituição reguladora de trabalho forçado e por conta alheia, ter acontecido na idade antiga, existem manifestações da mesma durante as Idades Média, Moderna e Contemporânea.

Diante deste fato, em Roma, apenas, o direito civil disciplinava as relações sociais, podendo ser compra e venda, arrendamento de escravos, cavalos, animais de carga dentre outros. Mas, o trabalho escravo decaiu na economia medieval, não só no período feudal (século V a XI), como também no período urbano (século XI a século XV).

## 1.2 FEUDALISMO E SUA DECADÊNCIA

No período feudal, de economia predominantemente agrária, o trabalho era confiado ao servo da gleba, a quem se reconhecia a natureza de pessoa e não de coisa, ao contrário do que ocorria com os escravos. Não obstante, a situação do servo, pelo menos no Baixo Império Romano, era muito próxima à dos escravos. Eles eram escravos alforriados ou homens livres que, diante da invasão de suas terras pelo Estado e, posteriormente, pelos bárbaros, tiveram que recorrer aos senhores feudais em busca de proteção. Em contrapartida, estavam obrigados a pesadas cargas de trabalho e poderiam ser maltratados ou encarcerados pelo senhor, que desfrutava até mesmo do chamado *jus primae noctis*, ou seja, direito à noite de núpcias com a serva da gleba que se casasse (BARROS, 2007:56).

No Direito Romano, o sistema gira em torno do “ius”, no sistema do regime da servidão e na clássica diferenciação entre *locatio conductio operis* e a *locatio conductio operarum*. Tanto numa como na outra locação, o contrato obriga a uma das partes a prestar os serviços prometidos; à outra, a pagar a “merces” pactuada.

A divisão social do trabalho, para as categorias de homens livres e escravos, não trazia muita diferença para o trabalho realizado pelos homens livres e pelos escravos. Nesta época, os homens livres reivindicavam mais trabalho dentre os praticados pelos escravos. Estes, no entanto, por desempenharem mais serviços, possuíam melhor qualificação.

A diferença entre trabalho manual e intelectual, entre pessoas livres e não livres, estabeleceu-se, também nessa fase, pela cultura dominante. A antítese do trabalho oneroso e do trabalho gratuito, na antiga Roma, corresponde à oposição entre trabalho corporal e intelectual, hipótese que costuma encontrar-se em todos os povos por constituir a aplicação da idéia grosseira que eles formaram sobre o trabalho. Só o trabalho corporal merecia salário, porque custou o esforço de seu doador. Por isso, era uma verdadeira “desonra” a reivindicação de pagamento por um trabalho intelectual. (ANDRADE, 2005: 32).

Esse sistema de escravidão não prosperou uma vez que estava construído em três pilares: 1) inexistência de interesse do escravo nos resultados dos seus trabalhos; 2) comprometimento das próprias forças de trabalho básicas dessa sociedade; e 3) precisão histórica de substituição das relações de produção.

Por meio do sistema de colonato, surge então o feudalismo. Para Antonio Martín Valverde, Fermín Rodríguez Sañudo e Joaquín García Murcia, diferente do escravo, o servo é sempre sujeito de certos direitos nas esferas pessoais e familiares, se bem que não pode dispor livremente de sua própria atividade produtiva, devendo estar a serviço do senhor ou realizando o cultivo da terra (1997:63). O trabalho era por conta alheia e os resultados apenas beneficiavam o senhor feudal.

Os autores acima citados, ao tratar da escravatura e da servidão, atestam que esses sistemas tornaram-se instituições importantes aos regimes econômicos que antecederam a revolução liberal e marcam a linha divisória entre o Antigo Regime e a Idade Contemporânea.

Segundo eles, nos regimes pré-liberais, são, ainda, encontradas instituições de trabalho livre por conta alheia, tais como: o trabalho gremial de oficiais e aprendizes e os contratos de serviços.(VALVERDE, SAÑUDO, MURCIA, 1997:63).

Em todas as fases do feudalismo, os camponeses mantiveram uma relação de dependência com o proprietário da terra feudal. Na primeira fase, quando destinava parte da semana de trabalho e seus instrumentos de produção ao senhor; na segunda, quando destinava a ele os frutos de seu trabalho; e, na última fase, quando lhe pagava, em dinheiro, dízimos ou tributos (ANDRADE, 2005: 33).

A partir do século X, os habitantes dos feudos, impulsionados por novas necessidades que não podiam ser ali satisfeitas, passaram a adquirir mercadorias produzidas fora dos limites dessas áreas, em feiras e mercados sediados à margem dos rios, lagos e mares, locais propícios ao intercâmbio de produtos manufaturados ou naturais, inclusive com os próprios feudos, que forneciam víveres às comunas e, em troca, recebiam mercadorias e objetos fabricados. Essas comunas eram centros de interesse de artesãos e mercadores e evoluíram para as corporações de ofício (BARROS, 2007:57).

O feudalismo conciliou a agricultura e a indústria doméstica juntamente com o aparecimento dos artesãos que fabricavam calçados, vestuários, armas, instrumentos agrícolas, realizavam construções de edifícios. Estes artesãos, algum tempo depois, fizeram nascer as corporações de ofício para defesa de seus membros, sendo os mestres os detentores de plenos direitos nestas organizações. Nas corporações, muitos ofícios se desenvolveram e restaram fortalecidos.

### 1.3 O SURGIMENTO DAS CORPORAÇÕES E A SOCIEDADE PRÉ-CAPITALISTA

Após a queda do Império Romano, as relações predominantemente autônomas de trabalho foram paulatinamente sendo substituídas por um regime heterônimo, que se manifestou sobretudo no segundo período da época medieval, nas corporações de ofício, constituídas por mestres que, em princípio, obtinham o cargo pelas suas aptidões profissionais ou por terem executado uma obra-prima. Essas exigências foram aos poucos desaparecendo, quando se instalou, no seio das corporações, uma oligarquia (BARROS, 2007:57).

A preocupação dominante nas corporações, sobretudo na França do século XII, refletida nos seus estatutos, era assegurar a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas. No setor industrial da tecelagem e da alimentação havia rigorosa fiscalização da matéria-prima e da qualidade dos produtos. O mestre não podia recrutar operários de outras corporações, tampouco lançá-las ao descrédito. Na Inglaterra, as corporações monopolizavam a profissão tanto na indústria como no comércio, pois quem não pertencesse a uma corporação não poderia exercer as atividades no perímetro urbano. Essa tendência monopolizadora, agrava-se em face dos limites impostos ao número de aprendizes, do alongamento da duração do aprendizado e da vedação do trabalho do artesão estrangeiro (BARROS, 2007:57).

O ajuste contratual deixa de ser norma reguladora para ser substituído pelas regras das Corporações de Ofício, aplicáveis a todos os seus membros, isto é, aos aprendizes, operários ou companheiros e aos mestres.

Os aprendizes celebravam com os mestres contrato de aprendizagem que durava de dois a doze anos, dependendo da complexidade do ofício. Durante esse período, o mestre possuía o direito de custódia, alojando e alimentando os aprendizes, além do dever de ensinar-lhes o ofício, concedendo-lhes tratamento adequado.

Terminado o aprendizado, os aprendizes tornavam-se companheiros e exerciam suas atividades nos locais públicos. Por outro lado, estes só conseguiam melhorar sua atuação na categoria profissional se dispusessem de dinheiro para comprar a carta de mestria ou se casassem com a filha do mestre ou com sua viúva.

Na época medieval, as relações jurídico-laborais que se desenvolviam nas corporações de ofício enquadravam-se dentro de uma orientação heterônoma. A regulamentação das condições de trabalho era estabelecida por normas alheias à vontade dos trabalhadores. Nota-se, entretanto, que, na hipótese de invalidez ou morte do artesão, as corporações os amparavam ou as suas famílias.

Afirma-se que as corporações de ofício atingiram o seu apogeu no século XIII e decaíram a partir do século XV, lembrando que, no século XIV, esse declínio já havia começado.

Na idade média, há duas grandes contradições. Por um lado, o feudalismo, sistema do qual não se pode originar o direito do trabalho uma vez que a servidão da gleba se constituía em um meio termo entre a escravidão e o homem livre, apesar de o servo usufruir de alguns direitos, como matrimônio, trabalho na terra, sem possibilidade de abandoná-lo e pagar tributo ao empregador. Por outro lado, nasceram, nesta época, as mais ilustres universidades da Europa, as corporações lutavam para obtenção de força, lutas entre companheiros, oficiais, trabalhadores assalariados, mestres, esta luta originou a criação das associações de companheiros, antepassadas dos sindicatos contemporâneos.

Durante muito tempo, mais que luta de classes, o que caracterizava o regime corporativo era o espírito de colaboração e o sentimento solidário de todos os seus membros. Nas corporações, existiam divisões em classes, porém representaram distintos graus de uma mesma ordem hierárquica criada para a defesa de um interesse profissional comum.

Segundo Francisco de Ferrari (1976:50), cumpriram elas, economicamente e profissionalmente falando, uma obra que perdura e cujas características mais singulares são as que seguem:

- a) Lograram, sob a vigilância das autoridades, a disciplina do ofício e a defesa dos interesses comuns;
- b) Agruparam todas as pessoas que exerciciam a mesma manualidade, ofício ou comércio, qualquer que fosse sua condição social: mestres, companheiros e aprendizes. Estes não viviam, dentro da corporação, em um plano de igualdade, uma vez que os mestres e autoridades dirigiam as mesmas;

Os estatutos fixavam para os aprendizes a idade de ingresso na corporação e estabeleciam para os companheiros regras muito restritas para chegar a este cargo e para o exercício deste.

#### 1.4 O FIM DAS CORPORAÇÕES E O APARECIMENTO DO CAPITALISMO

Com o Edito de Turgot e com as lutas revolucionárias produzidas na França foi dado um fim ao regime das Corporações de Ofício. A partir desse momento e com uma série de fatos ocorridos mundialmente, dá-se origem, então, a chamada questão social. Com este Edito foi criado o sistema da livre concorrência e, como consequência dos meios de ação da indústria e do desenvolvimento do maquinismo, a produção ficou adstrita a um reduzido número de mãos. A substituição do regime das pequenas oficinas de corporações levou ao nascimento da grande indústria e ao capitalismo industrial e financeiro e, ainda, à formação de uma nova classe social,

ou seja, o assalariado, cuja ação de massas determinará, com o tempo, as mudanças sociais e econômicas que surgiram até os dias atuais.

As manufaturas foram criadas para estimular as formas de produção, incrementar as exportações e a troca de seus produtos por ouro de outros países. A política que as incrementou tinha finalidades econômica e profissional. A necessidade de criar riquezas levou à exploração abusiva de trabalho humano. Nas manufaturas, pode se ver o prólogo da questão social.

Representavam elas um progresso notável em relação às corporações de ofício, uma vez que o acesso ao trabalho foi mais livre e aberto. Não existiam exigências como eram feitas para os companheiros e aprendizes. As novas formas de produção e as manufaturas deram nascimento a práticas que foram reprovadas pelos trabalhadores e, assim, provocaram sua organização.

O processo de transição dessa época de heteronomia para o regime liberal, em que predomina a autonomia, verificou-se em razão de uma conjugação de fatores.

Os abusos praticados pelos mestres nas corporações de ofício, geradores de greves e revoltas dos companheiros, principalmente, em face da tendência oligárquica de transformar o ofício em um bem de família, associada à incapacidade de adaptação do trabalho ali desenvolvido às novas exigências socioeconômicas, dada a tendência monopolizadora e o apego às formas superadas de produção foram motivos mais do que suficientes para incrementar a transição da sociedade artesanal para o capitalismo mercantil (BARROS, 2007:59).

Nos séculos XVII e XVIII, acentou-se a decomposição do regime precedente. Em 1776, promulgou-se o Edito de Turgot que, juntamente com as lutas revolucionárias, levaram à extinção das corporações. Algumas foram mantidas, dada a pressão exercida por certos mestres, mas com limitações. Finalmente, a lei Chapelier de 1791 trouxe o fim do regime corporativo, como se infere de seu art. 7º.

A partir dessa data, uma série de fatos foram produzidos e deram origem a questão social. Esta lei foi responsável pelo surgimento da livre concorrência, em substituição do regime corporativo, pelo advento da grande indústria, do capitalismo industrial e financeiro e ainda a formação do proletariado, cuja ação em massa será determinante para as mudanças sociais e econômicas presentes até os dias de hoje.

A Revolução Francesa foi desencadeada sob o signo da liberdade para o homem. A reforma religiosa e a influência do Renascimento, retornando-se às concepções pagãs, levaram ao descrédito das ciências medievais e a crise de sentimentos religiosos, que levaram a alteração das idéias políticas e da estrutura dos sistemas econômicos.

Com a navegação e o comércio marítimo internacional, nascem os bancos e as bolsas. O mundo econômico amplia seus horizontes e começa a pôr em prática novos métodos industriais. A sociedade muda e torna-se capitalista. A economia começa a ser dominada pelo capital.

Enquanto os países acumulam novas riquezas, a maior parte da sociedade se empobrece. Formam-se montanhas de abundância, ao mesmo tempo em que, alguns povos passam necessidades, porque as indústrias desejam manter novos mercados ou conquistar os mesmos.

Os empregadores, diante dessa manutenção dos mercados ou da busca por novos mercados, suprimem descansos, aumentam jornadas e reduzem salários. No mesmo momento, a mecanização abre as portas de trabalho a todos que necessitem empregar sua força de trabalho, sejam mulheres, crianças, camponeses, congestionando o mercado de trabalho, que provoca o desemprego e a miséria.

O capitalismo passa a ser uma economia de massas, que produz para as massas e sem as quais não poderia subsistir. Assim como os processos de nivelção social que o mundo



presencia neste momento, parece mostrar que o fator econômico, em lugar de funcionar como agente de separação, parece estar logrando uma nivelção ou supressão de classes entre os membros da sociedade, sendo os critérios de diferenciação a serem adotados com base na biologia, na cultura e na história. Com o passar do tempo, o fator econômico não pode servir de critério para classificar os homens. Em breve, a classificação não será em classe social e sim em classe funcional como observou Francisco de Ferrari (1976:56).

Os fisiocratas sustentavam que a intervenção do Estado era inconveniente e inócua, uma vez que a vida econômica, sujeita a uma harmonia natural, era nada mais que um aspecto de uma ordem regulada por leis naturais, cuja ação ninguém pode iludir. As regulamentações dos processos econômicos, inclusive as destinadas a defesa do homem, eram sem necessidade.

A Escola Liberal Inglesa, que tinha como chefe Adam Smith, preconizava a liberdade do homem em suas relações econômicas. Por meio da liberdade realizaria, então, seu destino, deixando o campo livre para a concorrência, para reduzir ao mínimo a intervenção do Estado e suprimir as barreiras aduaneiras, proibindo monopólios.

O pensamento malthusiano sobre a pobreza das massas contribuiu para gerar o desânimo da alma de várias gerações. A afirmação de que a população aumenta em progressão geométrica enquanto que os alimentos somente são produzidos em progressão aritmética, conduziu a horas obscuras de dificuldades e subconsumo.

Fora do âmbito das corporações de ofício, e também, fora das cidades, surgiram diversas formas de trabalho considerado livre e por conta alheia em períodos que precedem à revolução liberal. Eram os contratos de serviços, procedentes das tradições jurídicas romana e germânica. Gradativamente, os homens considerados livres, de baixo poder aquisitivo, passaram também a ser incluídos entre os que arrendavam os seus serviços.

O fenômeno acelerador da crise do regime artesanal foi a inovação tecnológica, globalmente designada Revolução Industrial, cujo momento de ocorrência é controvertido, uns dizem ser 1760 e outros entre 1783 e 1802. Com a inovação tecnológica, a ferramenta manual é substituída pela máquina (BARROS, 2007:59).

O triunfo da Revolução Francesa exaltou a liberdade individual consagrada no preâmbulo da Constituição de 1791 desse país.

O novo regime consagrou a liberdade para o exercício das profissões, artes ou ofícios, e conseqüentemente, para as livres contratações.

A Revolução Industrial acarretou mudanças no setor produtivo e deu origem à classe operária, transformando as relações sociais.

Houve o nascimento da grande indústria e o desenvolvimento da ciência nesta fase, ocorreu a utilização das forças motrizes em lugar da força muscular do homem e dos animais.

A primeira máquina a vapor saiu das fábricas de Soho em 1775 para uma mina de carvão. O advento da máquina a vapor permitiu a instalação de uma indústria onde houvesse carvão, e a Inglaterra foi especialmente favorecida. Indústria têxtil-algodoeira instalou-se em Lancaster, no condado de Liverpool. Todos esses fatos modificaram as condições trabalhistas. É evidente que de tais circunstâncias resultariam, dentre outras coisas, a divisão do trabalho e a especialização. As novas formas de produção trouxeram a necessidade de outros métodos de trabalho – o Taylorismo.

O Código de Napoleão, de 1804, revela a vontade contratual como norma suprema das relações jurídicas. Havia importantes artigos neste diploma tratando esta matéria, inclusive os artigos 1584, 1586, 1585.

A figura do arrendamento constitui-se em importante figura contratual que deu suporte a regulamentação do trabalho assalariado, estava este disciplinado pelo direito comum referente aos contratos, no qual a vontade dos contratantes é a principal fonte das obrigações.

Nesse Código, de cunho puramente individualista, encontram-se as diretrizes da organização do trabalho nos quadros do Direito Civil. O Código Francês de 1804 regulou o contrato de trabalho como uma das modalidades da locação, no Capítulo II, Título VIII, do Terceiro Livro, consagrando apenas dois artigos a esse importante ajuste.

Ao se instituir o contrato a prazo, proibia-se o trabalho por toda a vida com o objetivo de evitar o reaparecimento da escravidão. O legislador mostrou-se coerente com as tendências individualistas da época, já que a obrigação de trabalhar por toda a vida para alguém implica a alienação da liberdade, que é um dos direitos naturais do homem.

Influenciados por esses dispositivos legais, os códigos elaborados no século XIX e no início do século XX, como o Código Civil Argentino, o Espanhol e o nosso, de 1916, seguiram a diretriz já traçada e inseriram o serviço humano nos moldes clássicos, ou seja, ao lado da locação de coisas ou de animais. Já o Código Alemão da mesma época dispunha sobre o contrato de trabalho separadamente da locação (BARROS, 2007:61).

Depois veio a eletricidade, provocando, a partir de 1880, necessidades maiores de adaptação das condições de trabalho. A eletricidade usada ao lado do vapor, este emprego da máquina trouxe problemas desconhecidos, vários riscos de acidentes. Tornou-se, assim, importante a prevenção, reparação e proteção a mulheres e menores para regulamentação do trabalho.

Nesta época, houve o aparecimento do proletariado. Proletário, em Roma, queria dizer o cidadão da classe mais baixa. O proletário deu bons frutos na ordem técnica e no processo de produção.

As condições de vida não foram nada recomendáveis. A jornada era de 14 a 16 horas diárias, não tinham oportunidades de desenvolvimento intelectual, habitavam em condições subumanas, em geral no próprio local de trabalho, tinham prole numerosa.

A condição proletária levou à desumanização e a despersonalização. É um ser diminuído, há uma instabilidade psicológica. É um desajustado, sem patrimônio, sem casa, sem cidade e às vezes longe da Pátria.

A mão-de-obra para a nova indústria era procedente do campo e motivada pelos atrativos da indústria que se desenvolvia. Os mineiros constituíram-se uma vanguarda. Muitos trabalhavam nas minas nos anos que antecederam à Primeira Guerra. Nas minas, inexistiam condições de higiene e havia presença constante da poeira do carvão. A conquista do subsolo gerou muitas vítimas, muitos acidentes. Surgiram moléstias profissionais tais como: tuberculose, anemia e asma.

Em meio a essa realidade é que deve ser procurada a origem do proletariado.

Com a fábrica está formada a aglomeração maior das massas operárias.

As relações de trabalho presididas pelos critérios heterônomos das corporações de ofício foram substituídas por uma regulamentação essencialmente autônoma.

O emprego generalizado de mulheres e menores suplantou o trabalho dos homens, pois a máquina reduziu o esforço físico e tornou possível a utilização das “meias-forças dóceis”, não preparadas para reivindicar. Suportavam salários ínfimos, jornadas desumanas e condições de higiene degradantes, com graves riscos de acidente (BARROS, 2007: 61).

A lei de bronze, em vigor à época, considerava o trabalho uma mercadoria, cujo preço era determinado pela concorrência que tendia a fixá-lo no custo da produção e estabilizá-lo a um nível próximo ao mínimo de subsistência. Analisando a referida lei, Marx desenvolveu o polêmico princípio da depauperização progressiva do proletariado que apareceu ligada à

acumulação do capital. Sua doutrina contribuiu para que despertasse no trabalhador a consciência coletiva e sua extraordinária força. As organizações de trabalhadores pressionaram o Poder Público exigindo uma solução para a questão social, com a qual se preocupou, mais tarde, também a doutrina social da Igreja, por meio da Encíclica *Rerum Novarum*(1891). (BARROS, 2007:62).

O Estado se portava como simples observador dos acontecimentos e, por isso, transformou-se em um instrumento de opressão contra os menos favorecidos, colaborando para a dissociação entre capital e trabalho.

O conflito entre o coletivo e o individual ameaçava a estrutura da sociedade e sua estabilidade. Surge daí a necessidade de um ordenamento jurídico com um sentido mais justo de equilíbrio.

A rigor, os conflitos resultantes das relações de trabalho foram desencadeados contra os princípios liberais e reclamavam modificação nos seus institutos.

Sustenta-se que, até mesmo doutrinas opostas, como a da Igreja Católica e o marxismo, se voltaram contra o liberalismo, ainda que por meios diversos. O primeiro não poderia compactuar com um sistema que implicava a negação da dignidade da pessoa humana, e o segundo porque os princípios liberais oprimiam as classes trabalhadoras.

As causas originárias do intervencionismo encontram-se no aparecimento das massas, no surgimento de uma consciência coletiva e de um sentimento de solidariedade.

O cunho humanitário da intervenção estatal refletiu-se no aparecimento do Direito do Trabalho de praticamente todos os povos. E assim é que foram os aprendizes, os menores e os acidentados os que provocaram o aparecimento da legislação do trabalho. As mulheres também se incluem entre os primeiros destinatários do Direito do Trabalho, considerando que, ao lado dos

menores, eram a força de trabalho mais explorada no final do século XVIII, com jornadas extensas, precárias e degradantes condições de trabalho e baixos salários (BARROS, 2007:63).

Já em meados do século XIX, com o surgimento da força operária, apoiada por suas organizações profissionais, o intervencionismo estatal entra na sua etapa política.

Deve-se esclarecer que, na doutrina individualista clássica, predominava a teoria da autonomia da vontade, com a maioria de normas dispositivas e não cogentes.

Inferese, portanto, do que foi exposto, que a criação do Direito, inclusive do Direito do Trabalho, advém de dois processos: o heterônimo e o autônomo, que, por sinal, correspondem, respectivamente, a dois segmentos diversos, o do chamado Direito necessário, e o do Direito voluntário. Aquele estabelece um conjunto de preceitos obrigatórios, impostos pela vontade do Estado, independentemente de qualquer emissão volitiva dos contratantes, e se aplica indistintamente a todos os que se encontrarem no suposto de fato previsto pela lei. Já as normas que pertencem ao Direito voluntário se situam numa esfera de liberdade na qual os que querem obrigar-se com reciprocidade podem fazê-lo livremente (BARROS, 2007:65).

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia da vontade das partes (BARROS, 2007:65).

Originou-se, ainda, como consequência da questão social que foi precedida da Revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o

desenvolvimento da ciência, deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes.

No Direito Contemporâneo, existe uma diversidade de formas de trabalho criadas em decorrência da superação do contrato-tipo padronizado do início da sociedade industrial.

Vive-se hoje numa realidade que, à tradicional fixidez, contrapõe todas as surpresas da circulação e do movimento, introduzindo corporações e guichês virtuais no mundo da produção e do atendimento. Indústrias são (des)montáveis como shows, provedoras de serviços são (des)montáveis como circos. São mudanças que atingem a gestão: a empresa japonesa Nomura pretende que seu próximo quartel-general seja não “localizado”: nem num prédio nem mesmo na terra, a sua próxima sede será num satélite. O *outsourcing* é norma, fazendo das indústrias verdadeiros parques montadores da produção terceirizada e quarteirizada. Tele-trabalho, robotização produtiva e Office-robbers ( ao invés de “*Office-boys*”) vão se impondo, enquanto a interação humana no processo de trabalho se torna esporádica e circunstancial, e pulveriza-se o convívio (DREIFUSS, 1997: 328).

## **CAPÍTULO 2 - A HISTÓRIA DA FORMAÇÃO OPERÁRIA NO CONTEXTO DAS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

### **2.1 A HISTÓRIA DAS FONTES**

A palavra fonte traduz a idéia de origem, nascimento ou causa de alguma coisa. Assim, no plano jurídico, a noção de origem das normas de direito pode ser apreendida em duas dimensões:

I – como fatores que levam à emergência da norma jurídica (fontes materiais); e

II – como mecanismos exteriores e estilizados (portanto formais) pelos quais essas normas se revelam (fontes formais).

As fontes materiais, também conhecidas como reais ou primárias, são os “substratos fáticos”, que imprimem conteúdo à norma. Como fatores culturais, essas fontes pertencem mais ao campo da sociologia jurídica e da filosofia do Direito do que à ciência jurídica (BARROS, 2007:100).

As fontes formais são mecanismos através dos quais o Direito, as normas jurídicas se exteriorizam, se manifestam. São fontes formais do Direito: Constituição, lei, costume, convenção coletiva, sentença normativa.

A doutrina clássica divide as fontes em: fontes materiais e fontes formais. No positivismo jurídico, apenas é possível falar em fontes formais. Como exemplo disto, o magistrado ao proferir julgamento de acordo com os usos e costumes, somente o faz uma vez que autorizado pelo sistema normativo.



As fontes, em Savigny, são a origem ou causa do nascimento do Direito geral ou suas manifestações. Este também é o entendimento do professor Nelson Saldanha que defende que a denominação “fontes”, como forma jurídica, é equivocada, desta forma:

“Fontes deveriam ser as condições e os fatores que criam o Direito, ou os moldes iniciais das instituições jurídicas. Entretanto, a Ciência do Direito, desde muito tempo, ficou consagrando esta denominação para designar formas assumidas pelo próprio Direito positivo (lei, costume, jurisprudência), incluindo na respectiva lista a doutrina por motivos convencionais”.

Como o Direito do Trabalho nasceu das lutas operárias, essa última opção é a que melhor se enquadra para o presente estudo, sobretudo, no momento em que há o domínio expresso do ultraliberalismo e existe a necessidade de reconstituição dos movimentos coletivos organizados.

A reconfiguração teórico-prática da negociação coletiva como fonte de produção de norma jurídico-trabalhista deve estar sincronizada com estes fenômenos.

A doutrina clássica, no contexto das fontes, defende que fonte não é norma, e para o presente estudo o que interessa é o Direito do Trabalho.

## 2.2 LUDISMO E CARTISMO

Na Inglaterra, no início do século XIX, surgiu o Ludismo, tendo o movimento recebido esse nome em face de seu idealizador Ned Ludd. Operários vítimas de jornadas exaustivas de labor, com duração de quatorze horas, chegaram a ter problemas psicológicos e neurológicos, em consequência do estresse da velocidade da produção nas fábricas e da repetição ininterrupta de movimentos durante a jornada.

Esse esforço humano em trabalhar igual a um relógio, dentro de uma sistemática de repetição mecânica, de forma contínua e cronometrada, induz a pessoa a sérios problemas de ordem neurológica e psicológica. Os mais fortes acabam sobrevivendo como se máquinas fossem.

Uma parte da população começava a ser substituída pelas máquinas, que produziam maior quantidade a menor custo. Nesse instante, o sentimento de terrores da miséria levou Ludd e seus discípulos a destruírem as máquinas, tidas como seus principais inimigos, responsáveis pelo desemprego e pelo pagamento de baixos salários.

Os seguidores do movimento tinham um sentimento de revolta enorme, o movimento se espalhou pela França, Bélgica e até pela Suíça, onde os trabalhadores unidos destruíram máquinas, aos gritos “Quebrai as máquinas!”. Foi importante pelo fato de ter sido um marco inicial em se falando de revoltas, mesmo que inconscientemente, da força operária contra o sistema capitalista. O resultado do movimento não foi satisfatório haja vista não ter proporcionado melhoria nas condições de trabalho dos operários.

Quanto ao movimento Cartista, originário na Inglaterra, berço do industrialismo, teve o seu estopim quando o governo inglês baixou medidas para garantir a ordem social e abafar as manifestações em todo em país em face de normas desumanas de trabalho impostas pela burguesia. O auge da crise culminou com a concessão do direito de voto pelo Parlamento Inglês à pequena burguesia e aos pequenos proprietários rurais, em 1832, fruto da pressão realizada com a Revolução Liberal de 1830, que aconteceu na França.

Em 1832, o Parlamento britânico também aprovou o “Reform Act”, lei que privou os operários do direito de voto. Reagiram a tal atitude os operários por meio do documento chamado “Carta do Povo”, elaborada por William Lovett. Por meio desta carta, teve origem o movimento Cartista, tido como o primeiro movimento revolucionário da classe operária, cujo programa

continha, dentre várias reivindicações, o sufrágio universal, direitos eleitorais homogêneos, voto secreto e eleição parlamentar anual. O proletariado chegou à conclusão de que não podia votar pois sua força política se constituía em uma ameaça para a ordem social.

Os operários passaram a incentivar e a insistir na união política da classe para que suas reivindicações passassem a ser fortalecidas. Neste ambiente, surge a Associação dos Operários, que se traduz como meio de encaminhar ao Parlamento britânico vários abaixo assinados com pedidos e ainda de organizar grandes manifestações populares nas ruas de Londres.

Neste movimento Cartista, havia duas tendências: a dos moderados, para estes os meios de reivindicar eram pacíficos, e os revolucionários, que empregavam a luta armada para ascensão da classe operária. Como não havia a homogeneidade dos comportamentos, divergências entre as duas tendências, levou ao enfraquecimento do Cartismo.

O Cartismo teve fim por volta de 1848, mas colaborou para a conscientização política da união e da força dos trabalhadores, não só os da Inglaterra, mas os europeus como um todo.

Os trabalhadores, com o movimento cartista, se uniram de forma organizada, estabelecendo um programa de reivindicações na sua “Carta de Povo”, daí a origem do nome Cartismo. É tido como o primeiro movimento nacional operário de forma organizada. Ajudou na melhoria das condições de vida dos operários e ainda propiciou a experiência de articulação política.

Foram ganhos trazidos pelo movimento: a limitação da jornada de labor das crianças em oito horas, em 1833, o trabalho das mulheres em minas foi proibido em 1842 e ainda em 1847, ocorreu a redução da jornada de trabalho para dez horas. O Cartismo deixou cientes os operários que a miséria não era consequência apenas da ganância e da busca sem cessar pelo aumento do lucro dos empresários como também do próprio sistema capitalista.

### 2.3 SOCIALISMO UTÓPICO

Em 1827, ouvi-se pela primeira vez, na imprensa, falar na expressão socialismo, em um texto elaborado por Robert Owen na *Cooperative magazine*. Na evolução histórica deste movimento, há duas fases: socialismo utópico e socialismo científico.

O Socialismo Utópico caracterizou-se, assim, como versão do socialismo porque apresentava uma alternativa apenas idealista. Desprezava a importância das condições de vida na sociedade e seu histórico desenvolvimento, enquanto mecanismos de atrelamento à sociedade capitalista. Apesar de ter desempenhado um papel importante no desenvolvimento do próprio socialismo, em razão de manter uma crítica cerrada às contradições do capitalismo, não delimitava as razões das mazelas desse modelo de sociedade e não tinha uma proposta teórica bem sedimentada para justificar a ruptura com ele.

Criticando a sociedade e o Estado da época, os utopistas apresentam um modelo de Estado que não existe em lugar nenhum (*utopos* = em lugar nenhum) (CICCO, AZEVEDO, 2008:174).

Descreve Thomas More (1478-1535) um Estado imaginário, grande jurista inglês, em seu livro *Utopia*, sem propriedade privada nem dinheiro. Este Estado preocupa-se apenas com a felicidade coletiva e a organização da produção, além de lançar as bases do socialismo econômico. Além de More, Tommaso Campanella (1568-1639), em sua obra *Cidade do Sol*, propõe sua cidade utópica ou ideal, imaginando-a sem hierarquias, na qual todos trabalham e as várias funções são adequadamente repartidas (CICCO, AZEVEDO, 2008:175).

Os utopistas imaginam ainda o fim da propriedade privada, de toda habitação separada, da família e tudo o que alimenta o egoísmo, devendo o bem individual ser subordinado ao bem da comunidade.

Os socialistas utópicos não descartaram as greves como alternativas de transformação do modelo individual/contratualista de relações de trabalho. Os males do capitalismo tratados por Robert Owen, foram também abordados por Fourier, em sua obra “Traité d’ Association”, que sugeriu uma solução por meio de uma nova forma de associação que começaria com uma comunidade aldeã, utópica, onde as pessoas trabalhavam de acordo com o seu talento e gosto para o bem de toda comunidade. A maior contribuição de Fourier foram, assim, os ensinamentos gerais sobre o valor da atividade comunal para a produção e para a vida social.

Essa denominação socialismo utópico foi dada pelos opositores marxistas, os quais se intitulavam socialistas científicos. Essa denominação vem do fato de seus teóricos exporem os princípios de uma sociedade ideal, sem contudo, indicar os meios de alcançá-la.

Constituindo uma fundamentação ideológica do moderno comunismo e abrangendo uma filosofia e uma sociologia, o Socialismo Científico mudou o rumo da Economia Política, principalmente com a obra de Marx.

## 2.4 OS ANARQUISTAS

Outra vertente filosófica e social do contexto histórico que se destaca é o anarquismo. Uma das definições desse movimento conceitua o anarquista como um homem que acredita ser preciso que o governo morra para que a liberdade possa viver. Outra conceituação prega que o anarquismo é um mero promotor da desordem, que não oferece nada para substituir a ordem que destruiu.

Anarchos é uma palavra grega e significa “sem governante”. Para uns essa significação pode ser usada tanto para se referir a uma sociedade sem governo, em desordem,

como para caracterizar uma sociedade que não tem governo, por ser este desnecessário à manutenção da ordem. Para o entendimento comum, trata-se o anarquismo como um caos.

Na fase da Revolução Francesa, foi usada a expressão anarquismo para descrição dos métodos de atuação política tidos como destrutivos e ainda para insultar os que faziam parte da oposição.

Um dos líderes da época foi Proudhon, que definia: “A propriedade é um roubo”. A Constituição de 12 de novembro de 1848, então, suprimiu a propriedade industrial e estabeleceu a participação obrigatória dos operários nos lucros das empresas, com a criação de oficinas nacionais. O Presidente da República deveria ser eleito pelo sufrágio universal (CICCO, AZEVEDO, 2008:201). Este foi o primeiro homem a se intitular como anarquista.

Esclarecendo suas convicções, defendia que as suas críticas à autoridade, não resultavam em desordem, asseverava que as leis que organizam a sociedade não vêm da autoridade (inimiga da ordem) e sim da própria sociedade, oriundas do convívio social.

A ideologia anarquista prega a vida societária sem a presença do Estado. Para esta, o Estado, além de nocivo, é absolutamente desnecessário. Os anarquistas não reconhecem os partidos políticos, nem a democracia representativa. Para essa doutrina o Estado é a fonte de maior parte dos problemas sociais, existindo outras formas alternativas viáveis de organização voluntária.

Outros anarquistas tais como Bakunin, Kropotkin surgem, porém, Proudhon discorda dos anarquistas individualistas mais extremados, uma vez que ele desejava reconstruir a sociedade e não extinguir esta, e imagina os homens convivendo, no futuro, reunidos em grandes federações de comunas e cooperativas operárias, onde a base econômica seria um modelo onde os indivíduos utilizando-se de seus próprios meios de produção, ligados através de contratos de permuta e crédito mútuo que garantisse a cada um o produto de seu próprio trabalho.

Essa evolução do pensamento anarquista não implica em progresso nos termos de uma sociedade capitalista. O pensamento anarquista visa a um retrocesso, para que se volte à simplificação. Com vistas à realização de seus objetivos, os anarquistas norteiam suas táticas na “ação direta” e defendem que os instrumentos empregados são sociais e econômicos. Tais meios constam de uma variedade de táticas, como greve geral, a resistência ao serviço militar até a formação de comunidades cooperativas e uniões de crédito – com o fim de extinguir a ordem vigente e não só preparar a revolução.

O pensamento de Proudhon, especialmente o federalismo e a ênfase nas associações operárias, levou ao surgimento de variantes do coletivismo, como anarco-comunismo, anarcossindicalismo e anarcopacifismo, que eram diferentes quanto às lutas e à forma de se articular.

Finalmente, distanciando-se um pouco do caminho que vai do anarquismo individualista ao anarcossindicalismo, chega-se ao tolstoísmo e ao anarquismo pacifista que surgiu principalmente na Holanda, Inglaterra e Estados Unidos, antes e depois da Segunda Guerra Mundial. Tolstoi, que associava o anarquismo à violência, repudiava essa designação, mas sua total oposição ao Estado e a outras formas de autoritarismo o colocava obviamente dentro da órbita do pensamento anarquista. Seus discípulos e os pacifistas anarquistas modernos, que aceitam a designação que ele repudiou, preferiram concentrar suas atenções quase exclusivamente na criação de comunidades libertárias – especialmente comunidades agrícolas – inseridas na sociedade atual, numa espécie de versão pacifista da ‘propaganda pela ação’. Estão divididos, porém, quanto a questão da violência. Tolstoi pregava a não-resistência, e seu mais importante discípulo, Gandhi, tentou dar forma prática a essa doutrina. Os anarcopacifistas aceitam o princípio da resistência e até a ação revolucionária, desde que não incorra em violência, que consideravam uma forma de poder e, portanto, de natureza não-anarquista. Essa mudança de

atitude levou os anarcopacifistas a se unirem aos anarcossindicalistas, já que o conceito desses últimos, que viam na greve geral a grande arma revolucionária, atraía os pacifistas, que aceitavam a necessidade de que houvesse uma grande transformação na sociedade, mas não desejavam comprometer seus ideais utilizando métodos negativos, isto é, violentos (WOODCOCK, 2007:102).

## 2.5 SOCIALISMO CIENTÍFICO E A VISÃO PROSPECTIVA DAS FONTES

Houve uma enorme repercussão na Europa da Revolução de 1848, o que originou movimentos socialistas na Alemanha e na Itália, tendo estes como maior doutrinador Karl Marx (1818-1883), autor de *O Capital* (1867) que denuncia contra a injustiça social.

O marxismo não é só o materialismo, é uma filosofia do processo histórico de luta de classes: a grande explicação que se contrapõe à sociedade de classes como algo “natural” do século do Iluminismo. A verdadeira luta que se trava é pela posse dos meios de produção. Assim como a burguesia venceu os aristocratas com a Revolução Francesa, será por sua vez vencida pela classe dos trabalhadores se estes se unirem. A infra-estrutura econômica é que decide tudo, o mais é superestrutura como religião, arte, filosofia, direito, moral, política (CICCO, AZEVEDO, 2008:201).

A teoria política de Marx, chamada de socialismo científico, considera que a luta de classe é o que move a história, e que o Estado é um órgão a serviço da classe dominante, cabendo a classe operária, como classe revolucionária de vanguarda, lutar pela conquista do Estado da Ditadura do Proletariado.



A teoria marxista parte de duas dimensões: economia e política. Defende o princípio da unidade entre a luta econômica e a luta política, além de afirmar a inexistência de neutralidade no seio do movimento sindical.

Se a luta operária foi considerada como fonte por excelência do Direito do Trabalho e como esta mesma luta com seus caracteres universalistas e contra-hegemônicos foram perdidos no tempo em face da supremacia de um sindicalismo reformista e reivindicativo, o presente estudo demonstrará que a retomada das lutas coletivas organizadas dentro do contexto de sua memória histórica é imprescindível para a reconstituição da própria negociação coletiva enquanto processo não estatal de formação da norma trabalhista.

### **CAPÍTULO 3 - A ORIGEM E DESENVOLVIMENTO DO SINDICALISMO**

O estudo sobre as fontes é importante para elucidar, neste momento, a formação dos sindicatos.

Com o Estado Liberal Burguês, surge uma nova forma de organização político-econômica do Estado como resultado de uma maior individualidade, liberdade e aumento da capacidade de auto-realização.

Os operários começaram a unir suas forças e a se organizarem em associações, que na fase inicial eram tipificadas como delitos pelo Direito Penal. Por isso, na primeira fase da industrialização, o movimento associativo foi proibido e considerado ilegal e todas as suas atividades se desenvolveram de maneira clandestina, desde a formação – elaboração de estatutos, eleição de dirigentes, busca de adeptos – até a deflagração das greves. (...) Na Inglaterra, as *Trade Unions*, incipientes desde o século XVII, foram consideradas ilegais a partir de 1799. Os primeiros vinte anos do século XIX foram marcados por perseguições e prisões para aqueles que tentavam reunir-se em associações ou deflagrar conflitos laborais. Na França, essa repressão foi muito acentuada no período que vai da Revolução Francesa até 1824. A conhecida Lei de Chapelier, de 1791, proibiu as corporações e as coalizões de empresários e de trabalhadores. Com a Lei Germinal (22 de abril de 1803), foi instituído o delito de associação, ao qual atribuíram-se penas diversas, inclusive de prisão, para os trabalhadores. O Código Penal de 1810 veio a proibir a constituição de qualquer associação que não tivesse a prévia autorização governamental (ANDRADE, 2005: 83)

Após 1860, a grande maioria das leis não tratava mais a coalizão como delito. Houve a liberdade de associação, tanto para as entidades operárias como para as patronais.

Entre a vitalidade do movimento operário e a pressão da burguesia, o Estado assumiu uma posição maniqueísta, mantendo a proibição, mas sem considerar um delito a reunião dos trabalhadores numa organização associativa, passando a suspender as leis que tratavam a coalizão como um delito e as que proibiam os pactos coletivos. Este impulso inicial, segundo MAZZONI (1972), veio através das leis de 1824 e 1825, que abrogavam os *Combination Acts* de 1799-1800 e toleravam a existência de fato das ligas operárias, desde que abandonassem a prática de atos violentos ou, de qualquer maneira, contrários à ordem pública. Na França, a partir da Lei de 25 de novembro de 1849, unificavam-se as sanções contra o delito de coalizão; depois, com a Lei de 1864, revogava-se totalmente a legislação repressiva, excluindo do Código Penal o delito de coalizão e admitindo, por esse fundamento, a liberdade de associação profissional (ANDRADE, 2005: 84)

Na fase relativa ao reconhecimento, o sindicato passou a ter personalidade jurídica própria, mas conforme a lei civil. Assim, restou obrigado a cumprir, para sua constituição, as seguintes regras: registro, depósito dos estatutos nas autoridades competentes, destinação específica para o seu patrimônio e orientações rígidas quanto às suas finalidades.

Na Inglaterra, foram os sindicatos legitimados em 1871 e 1876. A lei francesa (Saldeck-Rousseau), de 1884, por sua vez, outorgou personalidade jurídica aos sindicatos cujos caracteres estavam baseados na reciprocidade entre os interesses do Estado e os daquelas entidades. Foram impostas algumas regras para sua constituição e seu reconhecimento. Vários países incorporaram estas estruturas, na forma que estavam organizadas, inclusive contribuíram para o desenvolvimento institucional e ideológico do sindicalismo. Inglaterra e França tiveram modelos de sindicatos diferentes.

Nos países industrializados as estruturas sindicais surgiram a partir da existência de interesses contrapostos entre o capital e trabalho. Os grandes conflitos fizeram com que as

categorias econômicas e operárias necessitassem criar instâncias de comunicação com o objetivo de solucionar os conflitos e melhorar a qualidade de vida dos trabalhadores.

Os sindicatos têm origem nos conflitos ocorridos dentro das organizações produtivas, e em face da necessidade sentida pelos interlocutores sociais de produzir instâncias para resolver esses mesmos conflitos.

Ao longo do tempo suas estruturas foram sendo alteradas, constituindo os sindicatos produtos culturais de uma nova sociedade. O pilar dessas mudanças continua sendo a dicotomia: capital *versus* trabalho; trabalhadores *versus* empregadores – e em todos os setores da economia, até no serviço público. As concepções mais radicais do movimento sindical tinham como palavra chave a “luta operária”, como o único meio de transformação da sociedade.

O Sindicalismo Revolucionário defendia o fim da sociedade capitalista e dos assalariados, mantendo a crença na força dos operários organizados e na greve geral para a tomada de poder. Os Sindicatos Autônomos, de tendência apolítica, tinham como base o espírito de reivindicação econômica no seio das empresas, com o objetivo de melhorar as condições de vida e de trabalho dos operários. O Sindicalismo Anticapitalista, mais ligado ao Partido Comunista, constituiu-se como uma alternativa de esquerda diante das opções anarquistas, defendendo a união das lutas econômicas e políticas: a econômica, atribuída aos sindicatos; a política, ao Partido Comunista, com possibilidade de tomada de poder pela classe operária.

As versões contemporâneas - revolucionárias, de conciliação, reformistas, de solidariedade, as vinculadas à doutrina social católica – e, inclusive, a expressão norte-americana – do sindicalismo de resultados – estão, todas elas, vinculadas à concepção operária, baseada na estrutura de classes específica da moderna sociedade industrial.

### 3.1 O SINDICALISMO NO CONTEXTO DAS DOUTRINAS JURÍDICO-TRABALHISTAS E DOS NOVOS MOVIMENTOS SOCIAIS

Associações sindicais “em todos os casos em que as mesmas sejam compostas somente de trabalhadores ou apenas de empregadores, pertencentes à mesma indústria, trabalho ou profissão, e com o fim de perfazer a regulamentação coletiva e a defesa dos interesses comuns.” (MAZZONI, 1972:2).

O sindicato é uma organização coletiva baseada em princípios de solidariedade e de justiça, que nasce dentro de um novo sistema de produção industrial com o objetivo de defender os interesses coletivos que atendam aos grupos de trabalhadores, por meio de acordos e ações comuns que têm o propósito de promover o desenvolvimento individual, familiar e coletivo destes com a parte empresarial, suas organizações e até mesmo o Estado. (Tradução livre da autora) (CONTRERAS, 1989:65)<sup>1</sup>

Para Mozart Victor Russomano, o sindicato é pessoa de direito privado, que exerce atribuições de interesse público, em maior ou menor amplitude, consoante a estrutura política do país e segundo o papel, mais ou menos saliente, que lhe seja atribuído pela legislação nacional. (1973:595)

Os conceitos de organização sindical – de instituição voltada ao trabalho constituído dentro das organizações, e preferencialmente, aos trabalhadores dependentes ou subordinados – coincidem com a primeira versão expressa na Lei inglesa de 29 de junho de 1871, que definia o sindicato (*Trade Union*), em seu art. 23, como “a associação temporária ou permanente, empreendida para regular as relações entre empregados e empregadores ou para impor condições

---

<sup>1</sup>“El sindicato es la organización colectiva basada en los principios de solidaridad y justicia, que surge dentro de un nuevo sistema de producción industrial con el objetivo de defender los intereses colectivos de los grupos que se

restritivas com relação a qualquer profissão ou atividade, condições que, não fosse promulgada esta Lei, seriam ilícitas porque limitativas do comércio”.(MAZZONI, 1972:2)

Raiz obreirista no sindicalismo é acentuada, assim como no Direito do Trabalho, pois ambos têm origem na necessidade de proteção dos trabalhadores contra a superioridade econômica patronal.

A ocorrência de extraordinárias rupturas estruturais da sociedade contemporânea e a consolidação de um mercado global de trabalho, aparentemente descentralizado, provocam um descompasso do discurso tradicional dos sindicatos com essas mudanças, dificultando a concretização da negociação coletiva.

Muitas são as alterações no processo negocial e também nas relações trabalhistas. Assim, imprescindível a revisão de conceitos e práticas originários da sociedade industrial a fim de evitar uma desconexão entre a estrutura dos sindicatos com a realidade das lutas do novo contexto social.

Para isso, exige-se “uma reestruturação organizacional para o sindicalismo contemporâneo. Deve haver, primeiro, uma ruptura com o sistema industrial, a fim de permitir o surgimento de outras entidades, líderes e representantes das novas e atípicas categorias – informalizadas, precárias, o terceiro setor, os autônomos, os sem-terra, os sem-teto, os marginalizados e os excluídos de todo gênero – e promover o fortalecimento dos já existentes. (ANDRADE, 2005:93)

O sindicato verticalizado – reduzido ao aspecto reivindicativo dos trabalhadores formais e concentrado no interior das organizações privadas ou públicas – está em descompasso com as aspirações da Sociedade Pós-industrial. Por isso, exige-se dos sindicatos maior

---

reúnen los trabajadores, a través de acuerdos y acciones conjuntas que tienen el propósito de promover el desarrollo individual, familiar y del grupo con la empresa, sus organizaciones e incluso el estado”.

horizontalidade, ou seja, compromisso com a sociedade do trabalho como um todo (que abriga empregados – de curta ou longa duração; de tempo integral e de tempo parcial; pertencentes a outras modalidades de contratação - , terceirizados, informais, autônomos, as novas e múltiplas formas de rendas e de sociedades atípicas, não vinculadas às sociedades capitalistas tradicionais e, inclusive, os excluídos) (ANDRADE, 2005:95).

O Estado do Bem-Estar Social, com a emergência das organizações sindicais e políticas dos trabalhadores no capitalismo ocidental e ainda o começo das políticas sociais dos Estados (de início previdenciárias e acidentárias), se firma a partir do século XIX. Este marco histórico está relacionado, no plano político-sindical, nos movimentos trabalhistas e socialistas estruturados na Inglaterra, na França e na Alemanha, espalhando-se para outros países capitalistas mesmo ainda na segunda metade do século XIX (DELGADO, PORTO, 2007: Ltr).

Agregando ideais de liberdade, democracia, valorização da pessoa humana e do trabalho, justiça e bem-estar das populações envolvidas, o Estado do Bem-Estar Social (EBES) traduziu-se como uma das mais importantes conquistas da civilização ocidental. É o EBES o mais completo, amplo e profundo resumo dos grandes avanços experimentados pela história social, política e econômica nos últimos trezentos anos.

O Estado do Bem-Estar Social constituiu-se numa forma de organização da sociedade civil, na qual predominam as idéias de liberdade, democracia, valorização da pessoa humana e valorização do trabalho, especialmente do emprego.

Mostrou-se ele funcional a um desenvolvimento econômico mais sólido, duradouro, criativo do capitalismo e fez com que os países se tornassem mais preparados para enfrentar as pressões internacionais e conquistassem os mercados mundiais.

Mas, teria se tornado, em síntese, um paradigma obsoleto e incapaz de enfrentar os desafios da nova economia capitalista globalizada. Na esteira da nova hegemonia ultraliberalista,

distintas propostas de desestruturação do EBES foram apresentadas nas últimas décadas. Desde o ideário bastante radical dos maiores líderes políticos desta corrente nos anos de 1980, Margareth Thatcher e Ronald Reagan, até as regressões curiosamente assumidas por lideranças formalmente social-democratas no plano europeu nos anos de 1970/80, principalmente (por exemplo, Felipe González, na Espanha). (DELGADO, PORTO, 2007: Ltr.)

A partir da década de setenta, inicia-se a fase do seu declínio. Os dois choques do petróleo ocorridos em 1973 e 1979 levaram a uma nova crise estrutural do sistema financeiro que desorganizou o sistema econômico e teve o condão de provocar a recessão nos países desenvolvidos.

Nesta situação, o liberalismo restou privilegiado contra o intervencionismo. Várias foram as críticas ao Estado-Providência. A primeira consequência disto foi a queda nos índices de crescimento, a instabilidade das moedas e o aumento do desemprego.

A competição entre as empresas num mercado cada vez mais acirrado, a necessidade de sobrevivência destas, fizeram surgir a flexibilização, a desregulamentação e outros programas de privatização dentre outros criados por Margaret Thatcher e Ronald Reagan.

Buscou-se a substituição das fontes de mão-de-obra proletárias pela força de trabalho intelectual e científica, como exigência da automação e da revolução tecnológica.

A globalização, a inserção de novas tecnologias, a mundialização da economia, a supremacia do capital financeiro sobre o capital produtivo, o desemprego estrutural, as relações que passaram a mover-se em dimensão planetária introduzem uma nova fase e apresentam novos obstáculos e desafios sobre a importância dos estados na sociedade.



## **CAPÍTULO 4 - AS DIFICULDADES DO DIREITO PRIVADO EM ENQUADRAR DOGMÁTICA E TEORICAMENTE A NEGOCIAÇÃO COLETIVA QUANTO À SUA NATUREZA JURÍDICA**

Existe grande dificuldade de se enquadrar a natureza jurídica da negociação coletiva. Trata-se de matéria controvertida. Há várias teorias e que podem ser classificadas como contratualistas, normativas e mistas.

Há autores que dividem estas em civilistas, ecléticas ou de transição e jurídico-sociais. No primeiro grupo, estão as do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiros, do contrato inominado, da personalidade moral fictícia. No segundo, as do pacto social, da solidariedade necessária, da representação legal e do uso e costume industrial. No terceiro, encontram-se as da lei delegada, a sindicalista integral e a do ordenamento corporativo.

As contratualistas são provenientes dos conceitos clássicos do Direito Civil e se assentam na autonomia da vontade.

O mandato está regulado em disposição do artigo 653 do Código Civil de 2002. Ao considerar esta, seus defensores asseveram ser a entidade sindical, ao celebrar uma convenção coletiva, representante dos seus membros em virtude de um mandato resultante da adesão ou da lei, a qual a autoriza a defender os interesses da classe, representando-a no contrato. (BARROS, 2007:1231)

Nesta, na sua primeira formulação, não se explica a inderrogabilidade pelos supostos mandantes, por meio de contrato individual, das cláusulas estabelecidas pelos sindicatos mandatários. E, mesmo que se recorra à regra da representação dos interesses gerais, da qual

resulta o mandato irrevogável, esta não se ajusta à possibilidade de ser revogada diante de regra ou condição mais favorável. (BARROS, 2007:1231)

Os efeitos da convenção celebrada são *erga omnes*, irão ser estendidos a toda categoria, inclusive aos que sequer outorgaram mandato ou que se recusaram a fazê-lo, porque vencidos em assembléia, sendo até a convenção contrária aos interesses de indivíduos do grupo. Não se concebe, no caso, que o indivíduo outorgasse poderes para agir contra ele próprio.

Alguns autores asseveram que a convenção coletiva possui natureza jurídica de uma estipulação em favor de terceiro. Neste caso, o sindicato operário (estipulante) firma com o sindicato patronal (promitente) as condições contratuais contendo cláusulas em favor de terceiro, os beneficiários (associados do sindicato ou integrantes da categoria).

A crítica feita a estipulação supramencionada e por esta razão seu não acolhimento é a idéia de que os associados do sindicato ou integrantes da categoria não podem ser considerados como terceiros, distantes da relação jurídica, pois dela participam por intermédio dos dirigentes do sindicato. A estipulação é em razão de um terceiro e a convenção coletiva cria direitos e obrigações recíprocos.

Na gestão de negócios, busca-se também explicar a natureza jurídica da convenção coletiva, onde se alega que o sindicato contrata por sua própria iniciativa, mas em proveito de seus membros, aos quais se estendem os efeitos da convenção. Um óbice a esta teoria é que a gestão de negócios visa a proveitos pessoais, o que não ocorre com a convenção haja vista que visa tutelar vantagens e proveitos coletivos.

Na teoria da personalidade moral e fictícia, há uma identificação entre os sindicatos com os seus associados, sendo estes tidos como partes na convenção. Porém, na convenção, não há terceiro e tampouco é o sindicato pessoa fictícia.

Adiciona-se a essa crítica a idéia de que os interesses dos sindicatos são diversos dos de seus associados, pois os desses últimos são individuais, enquanto o interesse dos sindicatos é coletivo e traduz a média geral, podendo não coincidir com os anseios de cada trabalhador. (BARROS, 2007:1233)

A do contrato inominado é inaceitável, pois abrange as teorias da personalidade moral e fictícia e do contrato complexo (misto de mandato e estipulação em favor de terceiro). As mesmas críticas feitas às demais são também consideradas em relação a esta.

Com a falta de êxito das civilistas, os doutrinadores passaram a uma mudança de orientação, fazendo surgir teorias de transição: pacto social, solidariedade necessária, representação legal, uso ou costume industrial.

No pacto social (De Vischer) aparece com sinais marcadamente normativistas; as convenções coletivas têm o caráter de convenção-lei, uma lei profissional de duas categorias, prevalecendo a vontade da maioria, que se impõe aos demais. (NASCIMENTO, 2004:1111)

Na abordagem da solidariedade necessária (Rouast), o fundamento da convenção é a solidariedade, assentando-se no princípio da subordinação da vontade do indivíduo à vontade da maioria. Vê-se que a teoria confunde o interesse da maioria com o da coletividade.

Similar à do mandato é a da representação legal, conforme esta o poder de representação do sindicato decorre de um princípio oriundo de lei.

Com a evolução da convenção coletiva, a representação legal tornou-se inaceitável, tendo em vista a eficácia *erga omnes*.

O efeito normativo atribuído à convenção coletiva, entretanto, não podia resultar do contrato, cuja função dispositiva é incompatível com a normativa. A ideia de representação da categoria vem sendo substituída pela autonomia do poder da organização sindical.

O conflito entre as civilistas e as de transição gerou a formulação das teorias jurídico-sociais.

A institucional é atribuída a Hauriou e teve Renard, Couche e Gounot como seguidores. Para estes doutrinadores, “a instituição é todo elemento da sociedade cuja duração não depende da vontade subjetiva de determinados indivíduos”. (BARROS, 2007: 1235)

Quando integrante desse organismo, dessa instituição, o indivíduo submete-se à disciplina da mesma (convenção coletiva), como se fosse norma jurídica. Não é esta aceitável uma vez que a convenção não é norma interna da instituição, mas ato bilateral com efeitos externos.

Para a teoria normativa de Kelsen, não se admite outro direito que não seja norma *agendi*. Esta é similar à de Duguit, no que toca à concepção normativa da convenção coletiva. No saber de Kelsen, a convenção coletiva entra como uma espécie de ato jurídico normativo. Ele identifica a norma de direito com o Estado, daí não se poder conceber a convenção coletiva no seu sistema, porque esta decorre de autonomia coletiva dos grupos profissionais.

Encontra-se, ainda, a da lei delegada, bastante defendida por Segadas Viana, que assevera que é esta extracontratual e que se funda na faculdade que tem o Estado de delegar a associações por ele reconhecidas, como representativas dos grupos profissionais e econômicos, o direito de promulgar leis profissionais, cuja vigência e extensão dependem, como é lógico, da manifestação final daquele mesmo Estado. Defende que esta é a que mais se coaduna com o sistema legal ora vigente no Brasil.(2002:1179)

Estabelece Segadas Viana que a convenção coletiva não é um contrato uma vez que o contrato cria, uma vez celebrado, situações jurídicas individuais. Entende o autor acima citado que haveria, na hipótese, uma delegação através da Lei Maior, concedendo ao sindicato a

prerrogativa de legislar, em âmbito menor, para as relações contratuais de sua classe, como verdadeira lei de grupo.

Para muitos autores e na liderança de tal opinião, Segadas Viana, a solução extracontratual e da lei delegada parece inevitável. Seria extracontratual porque a convenção é ato individual, de alcance jurídico individual e ato subjetivo. E quanto ao fato de ser Lei delegada, seria porque o convênio em tela obriga a todos inominadamente e, se não tem poder de derrogar as leis estatais, pode aumentar os benefícios, nessas, são condições mínimas, e criar outros previstos; é uma verdadeira lei complementar.

Ao vislumbrar o texto constante da Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 611, constata-se a solução extracontratual dada.

A definição, considerando a legislação brasileira, de convenção coletiva é de um ato legislativo elaborado por entidades sindicais e por via convencional, visando regular e estipular as condições para as relações individuais de trabalho.

Há de se analisar, ainda, a teoria mista, que encontra adesão de vários doutrinadores, além de ter sido aprovada no 2º Congresso Internacional de Direito Social, realizado na Bélgica, e no 2º Congresso Internacional de Direito do Trabalho, realizado em Genebra. Segundo esta, que nos parece a mais apropriada para definir a natureza jurídica da convenção, ela se identifica com o contrato *lato sensu*, na sua formação, pois traduz um ajuste entre entidades sindicais por meio do qual se criam obrigações mútuas (BARROS, 2007:1236).

No que se refere ao conteúdo, a convenção assemelha-se à norma jurídica, pois cria normas trabalhistas objetivas autônomas, que vão constituir o conteúdo dos contratos individuais de trabalho, insuscetíveis de derrogação.

Quanto a sua natureza jurídica no sistema brasileiro, é possível afirmar que a negociação coletiva tem natureza contratual e normativa. Contratual, pela livre manifestação de

vontade das partes, e normativa, pois cria através das cláusulas firmadas no contrato, lei cogente aplicável a toda a categoria profissional por elas representada. Salienta o professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade (2008:114) que os dilemas sobre a natureza jurídica da negociação coletiva encontram-se ainda em aberto, pois a doutrina juslaboralista clássica não superou as raízes civilistas e ficou no meio do caminho. Por isso, é comum verificar-se nos manuais uma clássica expressão de Carnelutti: “corpo de contrato e alma de lei”.

Quando, no começo, havia divergência em compreender esse fenômeno e se tentava um enquadramento civilista, seria justificável essa ambigüidade. Hoje, não. Negociação coletiva, para ele, é pura e simplesmente processo não estatal de formação de norma trabalhista. E, aí, residiria seu caráter revolucionário que nenhum outro subsistema possui.

## CAPÍTULO 5 - OS FUNDAMENTOS TRADICIONAIS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

### 5.1 DENOMINAÇÃO

Primeiramente se adotava a expressão *Contrato Coletivo de Trabalho*, que vem de um livro do século passado, de Beatrice Web. A tradução para o português não foi muito correta, porque a expressão usada pela primeira vez foi “Collective bargaining”, que está dentro do espírito mercantilista, anglo-saxão; uma barganha, um negócio coletivo. Mas o estudioso do Direito não pode falar muito nisso, porque hoje, também, já se distingue até o contrato do negócio jurídico. E o contrato, realmente, compõe interesses opostos. É uma forma instável de composição de interesses opostos (CATHARINO, 1979:188).

O Brasil consagrou, no ordenamento jurídico, tal expressão em face da influência do Direito Corporativo Italiano. Sistema que incorporava o Sindicato à estrutura estatal. Em função da estrutura política do regime fascista o Estado era onipresente.

*Contrato coletivo de trabalho* é termo bastante usado, inclusive por Armand Kayser, no seu ensaio *As fontes do direito do trabalho no direito dos países-membros da comunidade*; Gerhard Boldt, em *As fontes do direito do trabalho na Alemanha*; Paul Durand, em *As fontes do direito do trabalho na França*; Luigi Mengoni, em *As fontes do direito do trabalho na Itália*; Molenaar, em *As fontes do direito do trabalho na Holanda*; Charles de Vischer, na Bélgica, que deu ao seu livro o título de *Le contrat collectif de travail*; Barthélemy e Reynaud, que escreveram, em 1921, *Le contrat collectif en France*; Francesco Consentini, que em seu livro *La reforma de La legislación civil y el proletariado* também adotou o termo contrato coletivo de

trabalho; Mazzoni d' Agostino, Greco, Jaeger, Zanobini, Ranelletti, Alfredo Rocco, Ardaud, Aldo Cesari, Giacomo de Tomaso etc. Mario de la Cueva, no México, fala em *contrato coletivo* e em *contrato-lei* conforme os efeitos sejam menores ou maiores. (NASCIMENTO, 2004:1106).

Na Argentina, Juan Pozzo também usa o termo “convenção coletiva de trabalho”. Idêntica é a preferência de Ernesto Krotoschin, também na Argentina, e de Rivero e Savatier, na França. Aimot, em artigo publicado na revista *Droit Ouvrier*, usou o título *Les conventions collectives de travail*. (NASCIMENTO, 2004:1107).

Para Maurício Godinho Delgado, a denominação contrato coletivo de trabalho tem se mostrado algo equívoca na história do Direito brasileiro. A CLT já utilizou a expressão, antes da reforma de 1967, para designar o diploma negocial coletivo que tipificava, correspondendo ao que se chama convenção coletiva do trabalho (antigos artigos 611 e seguintes da CLT que regulavam pacto entre sindicatos econômicos e profissionais). Pelo Decreto-Lei n.229, de 1967, abandonou-se a denominação contrato coletivo. Passou-se, então, a diferenciar em dois os diplomas da negociação coletiva: a convenção coletiva de trabalho (que substituía o antigo contrato coletivo) e o acordo coletivo de trabalho. (2007: 1389).

Convenção coletiva é nome adotado, também, por M.Dourche, em *Conventions collectives relatives aus conditions de travail* (Paris, 1907); M. Nast, autor de *Les conventions collectives relatives à l'organisation de travail* (Paris, 1907); Passama, em *Les conventions collectives relatives aux conditions de travail em droit prive français* (Paris, 1908); Rafal, autor de *Conventions collectives relatives aux conditions de travail em droit français* (Paris, 1913); e Groussier, na obra *La convention collective de travail*, 1913. (NASCIMENTO, 2004:1107).

O termo Convenção Sindical Normativa é o que José Martins Catharino defende que deve ser adotado:



“Nós que cultuamos os ramos mais novos do Direito, não nos devemos esquecer das nossas raízes. Por que “convenção” melhor do que “contrato”? Porque, no Direito Romano, os romanos já distinguiam o pacto e o contrato. O pacto só criava obrigações naturais e o contrato, obrigações civis. A postulação perante os juízes era possível havendo contrato, e não apenas pacto. A expressão convenção é genérica; o pacto e contrato dela são espécies” (CATHARINO, 1979:189).

Ainda ao considerar a temática, o autor esclarece que a expressão é perfeitamente adotável pelo legislador, porque mostra ser o instituto resultado da ação sindical, mostra que é uma fonte de produção de normas jurídicas e aproxima a linguagem jurídica da linguagem científica (CATHARINO, 1979:190).

## 5.2 CONCEITO

A previsão da OIT sobre as negociações coletivas: “À primeira vista, o conceito de negociação coletiva parece ser relativamente simples, mas a aplicação prática desse conceito pode assumir uma infinita variedade de formas. Não é essencial ter uma definição universalmente aceita. Todavia, quando a Conferência da Organização Internacional do Trabalho decidiu, em 1981, adotar uma nova convenção, a de número 154, sobre essa matéria, achou conveniente defini-la da seguinte maneira:

Para o objetivo desta Convenção o termo “negociação coletiva” se estende a todas as negociações que têm lugar entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações de empregadores, de um lado, e uma ou mais organizações de trabalhadores, de outro, para: a) estabelecer termos e condições de trabalho e/ou; b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores e/ou; c) regular as relações entre empregadores ou suas

organizações e as organizações dos trabalhadores (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, 1994:13).

Vários são os conceitos trazidos desta figura pelos autores, doutrina aborda essa definição de negociação coletiva por meio de ângulos diversos, sem que fique claro o seu enquadramento.

Para Giuliano Mazzoni, o contrato coletivo, conforme a recomendação adotada pela 34ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em 1951, é designado com duas expressões: convenção coletiva, isto é, pacto normativo, e contrato coletivo, no sentido negocial.

O referido autor diz que o texto da recomendação contém, pela primeira vez, a definição de contrato coletivo de trabalho. Esta definição é muito importante porque, pela primeira vez, se tenta determinar um conceito unitário de contrato coletivo, além da diferente disciplina legislativa dos vários países. A definição é a seguinte: significa .. qualquer acordo escrito relativo às condições de trabalho e emprego, acordos entre, por um lado, um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou mais organizações patronais, por outro lado, uma ou mais organizações representantes dos trabalhadores, ou em caso de ausência de tais organizações, os representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por eles em cumprimento da legislação nacional.<sup>2</sup> (Tradução livre da autora) (MAZZONI, 1972: 135)

Sofre tal definição crítica por parte de Giuliano Mazzoni por ser vasta e apresentar um conceito de contrato coletivo de trabalho genérico que pressupõe que, para sua existência, é necessária a constituição de uma verdadeira e “própria” relação coletiva.

---

<sup>2</sup> “*on entend... tout accord écrit relatif aux conditions de travail et d’emploi conclus entre, d’une part, un employeur, un groupe d’employeurs ou une ou plusieurs organisations d’employeurs, d’ autre part, une ou plusieurs organisations représentatives de travailleurs, ou, em l’absence de telles organisations, les representants des travailleurs interesses, düement élus et mandates par ces derniers em conformité avec la législation nationale*”

Outra definição do contrato coletivo de forma diversa nos foi trazida por Guido Macchiavello Contreras. Para este, o contrato coletivo é um ato jurídico complexo, estipulado por sujeitos coletivos profissionais, com o objetivo principal de regular os interesses coletivos profissionais econômicos de suas respectivas coletividades, por meio de regras as quais devem se ajustar as relações laborais individuais compreendidas nelas. Além disso, dito contrato contém obrigações para os sujeitos coletivos e cláusulas de administração e instruções coletivas (1989: 142).

O debate acirrado sobre a natureza jurídica da convenção coletiva, muito abordado no século XX, segue sendo polêmico, conforme Francisco de Ferrari, em países como Uruguai, onde não há normas de caráter geral regulamentando o instituto, também há discussões doutrinárias em outros países sobre o tema.

Para Francisco de Ferrari, a convenção coletiva não é necessariamente um contrato nem tampouco uma lei profissional, pois a natureza jurídica deste instituto depende, como os demais, de cada caso e do que estipule a lei ou dela resulte. A discriminação entre os países que a lei regulamentou o instituto e aqueles nos quais não existe ainda uma lei especial regulamentando a convenção coletiva obriga a se considerar e se resolver o problema de forma distinta (1973: 281).

A convenção coletiva, como uma das formas de negociação coletiva, aparece nos países europeus ao final do século XIX e primórdios do século XX, como uma prática que se generalizou nos meios industriais do velho mundo. Logo cedo este costume profissional seduziu muitos juristas e sociólogos por suas enormes possibilidades e por criar uma nova concepção do direito. (FERRARI, 1973:282)

Por muito tempo, tais convênios não obrigaram a terceiros uma vez que nenhuma lei havia reconhecido os efeitos que lhes eram atribuídos. Muitos autores entenderam que apenas a

sanção de lei poderia dar a nova prática o alcance almejado. Alguns juristas não aceitavam os sindicatos como contratante que celebram convênio, outros defendiam ser o convênio uma lei industrial.

Neste período prévio à existência de reconhecimento legislativo, a convenção coletiva estava submetida, no que pertine ao alcance e ao valor, no direito vigente, particularmente à parte que regulava o direito privado nas relações contratuais. Esse era o pensamento generalizado do período. A negociação coletiva era relacionada com o poder de negociar dos grupos e não com poderes similares aos do Estado, nem com a capacidade dos sindicatos para criar uma ordem normativa. Acreditava-se que deveria estar ligada à esfera da autonomia da vontade tendo em vista que resultava como consequência do encontro de duas pessoas de direito privado. Restou claro que estas convenções eram celebradas para tutelar interesses privados e não interesses gerais de um grupo social (FERRARI, 1973:283)

Em razão desta inexistente regulamentação legal, para que válida fosse a convenção coletiva, eram indispensáveis dois elementos: a) terem as organizações profissionais intervenientes personalidade jurídica; e b) tenha sido o regime da convenção coletiva aceito de modo tácito e expresso pelo trabalhador.

Não obstante esta solução dada acima, muitos autores sustentavam que a convenção coletiva criava normas e que as organizações profissionais possuíam, de alguma forma, poderes similares aos do Estado.

Com o reconhecimento legislativo, como esclarece Francisco de Ferrari, nenhum dos novos textos entendeu por reconhecer às organizações profissionais capacidade de direito público para criar um regime normativo destinado a regular a vida profissional e indiretamente a vida do homem. O legislador estudou o fenômeno e ao ditar a lei considerou: a) a importância da prática e sua natureza jurídica; e b) seus efeitos sobre a vida econômica e social do grupo (1973: 285).

Segundo Orlando Gomes, ao tratar dos aspectos da reconstrução dogmática do contrato coletivo de trabalho, é equívoco de alguns escritores considerarem o contrato coletivo não como contrato, mas como lei, como se os particulares pudessem, pelo concurso de suas vontades, legislar, uma vez que negócio privado não cria direito objetivo (1973:299).

Trata-se de um negócio jurídico, incontestavelmente especial, mas, de modo algum, de uma lei ditada por particulares. A natureza negocial do contrato coletivo de trabalho acha-se plenamente reconhecida nos dias correntes, permitindo esse reconhecimento procurar, na área do direito privado e nos limites da técnica jurídica a solução dos problemas que “essa feliz criação dos nossos tempos” tem suscitado (GOMES, 1973: 300).

Para Alice Monteiro de Barros, o conceito de negociação coletiva é o seguinte: uma instituição do Direito Coletivo do Trabalho e que traduz um ajuste entre entidades sindicais visando a novas condições de trabalho, cuja eficácia é *erga omnes*. (2007:1229)

No campo internacional, foi primeiramente tratada com o próprio aparecimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), tendo em vista que já em 1919 o uso da convenção foi indicado como um dos meios de solucionar os problemas referentes à jornada de trabalho e, em todas as Convenções adotadas nas conferências posteriores, o mesmo recurso foi recomendado.

Na conferência realizada em 1951, em Genebra, onde foi adotada a Recomendação n.91 sobre contratos coletivos, definem-se os contratos coletivos como “todo acordo escrito relativo às condições de trabalho ou emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações de empregadores, por um lado, e, por outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou, na falta delas, por representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos e autorizados por eles, de acordo com a legislação do respectivo país” (VIANNA, 2002, 1153).

Em Messias Pereira Donato, a negociação coletiva seria:

“fonte mater dos princípios de autodeterminação normativa, de concertação social e de autotutela. Como sistema de decisão, ela é um processo direcionado a entendimento de comum acordo entre os interessados. É igualmente um método voltado para a administração de conflitos. Em terceiro lugar, pode assumir a feição de um direito de negociação. Sua utilização no seio da empresa, fez dela instrumento de participação, em virtude de ter provocado a instituição de órgãos menores de colaboração com o sindicato, a saber, conselhos de empresa, comissões de empresa”. (Princípios do Direito Coletivo do Trabalho”, publicado na Revista LTr.71-12/1418).

## **CAPÍTULO 6 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA EXPERIÊNCIA BRASILEIRA**

Como mecanismo autocompositivo, há a negociação coletiva, que é gênero do qual a convenção coletiva, o acordo coletivo e o contrato coletivo são espécies. A negociação coletiva foi expressamente contemplada no § 1º, do artigo 114, da CF/88 e se processa diretamente pelas partes sem qualquer intervenção de terceiros.

Negociação coletiva compreende todas as negociações que tenham de um lado o empregador, um grupo de empregados ou uma organização, ou várias organizações de empregados e do outro lado, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o objetivo:

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

De acordo com o artigo 616 da CLT, os sindicatos das categorias econômicas ou profissionais e as empresas, mesmo as que não tenham representação sindical, não poderão recusar-se à negociação coletiva.

Para que tenha validade a norma coletiva terá que ser precedida de assembléia geral no sindicato, sendo esta especialmente convocada para essa finalidade, de acordo com as determinações de seus estatutos.

A convenção coletiva é acordo de caráter normativo, entre um ou mais sindicatos de empregadores, definindo as condições de trabalho que vão atuar sobre todos os trabalhadores dessas empresas, sendo que sua aplicação, à categoria, independe ou não do trabalhador ser sócio ou não do sindicato, pois o efeito é *erga omnes* (artigo 611 da CLT). Já o acordo coletivo é um

pacto entre uma ou mais empresas com o sindicato de uma categoria profissional, onde são estabelecidas condições de trabalho, aplicáveis a essas empresas (§ 1º do artigo 611 da CLT).

A diferença entre ambas consiste exatamente nos sujeitos envolvidos, enquanto que o acordo coletivo é feito entre uma ou mais empresas e o sindicato da categoria profissional, nas convenções coletivas o pacto é realizado entre o sindicato da categoria profissional e o sindicato da categoria econômica.

Ao se analisar o artigo 617 da CLT, percebe-se que é permitido que os empregados de uma ou mais empresas celebrem acordo coletivo de trabalho com seus empregadores, contanto que dêem ciência dessa resolução, por escrito, ao sindicato que represente a categoria profissional, no prazo de oito dias, para que este assuma as negociações; o mesmo se aplica aos sindicatos econômicos.

Contudo, se esse prazo terminar sem que o sindicato tenha iniciado a negociação, poderão os interessados dar conhecimento dos fatos à federação a que estiver vinculado o sindicato e, na falta desta, a correspondente confederação, para que no mesmo prazo, assumam a direção das negociações. A lei prevê que onde não houver sindicato, seja a Convenção feita por federação ou confederação. Federação ou confederação, numa espécie de “regra três” sucessiva: não existe o sindicato, é a federação; não existe a federação, é a confederação. O acordo só pode ser feito com o sindicato (CATHARINO, 1979:199). Todavia se o prazo se esgotar poderão os interessados prosseguir de forma direta na negociação coletiva, até o seu término.

Para que tenha validade a norma coletiva terá que ser precedida de assembléia geral no sindicato, sendo esta especialmente convocada para essa finalidade, de acordo com as determinações de seus estatutos. Na primeira convocação, deverão comparecer 2/3 dos associados da entidade, caso seja convenção, e dos interessados, na hipótese de acordo. Na segunda convocação, deverá comparecer 1/3 dos membros (artigo 612 da CLT). O *quorum* de



comparecimento e votação será de 1/8 dos associados em segunda convocação nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 associados (§ único do artigo 612 da CLT ).

É uma convenção entre sindicatos, que tem como finalidade produzir normas jurídicas.

Ao tratar da convenção coletiva, a qual José Martins Catharino intitula de Convenção Sindical Normativa, preceitua que é preciso reexaminar o hibridismo desta, para que o legislador possa tirar as conseqüências desse reexame. Em primeiro lugar, afirma: contratualismo e normatividade não são mais divergentes, como eram no passado (CATHARINO, 1979:192).

Os civilistas clássicos ficaram perplexos diante da convenção coletiva, indagando que contrato, que convenção é essa que atinge não apenas os sindicatos, não só os sócios dos sindicatos, mas também até quem não é sócio.

Na vigência da Carta de 1967, tinha uma normatividade automática após o Decreto-lei 229. Antes do Decreto-lei 229 era necessário um ato do Estado, chamado Ato de Homologação, para que a Convenção atingisse a todos pertencentes a uma categoria profissional ou econômica, que não fossem associados aos sindicatos respectivos. Pelo Decreto-lei 229 ela passou a ser automática: basta o depósito das vias que a lei exige e ela entra em vigor três dias depois. De modo que, no Brasil, o grau de normatividade da convenção atingiu o máximo. Enquanto na maioria dos países é necessário um ato estatal para que a normatividade se constitua plenamente, se aperfeiçoe, no Brasil basta o depósito: não precisa nem ato homologatório (CATHARINO, 1979:197). Esse era o regramento antes da Carta Magna de 1988.

Convenção Sindical Normativa, que a lei chama Convenção Coletiva de Trabalho; é aquela assinada por dois sindicatos; portanto, sem haver bifrontalidade sindical quanto a sujeitos não há convenção. Se houver celebração entre um sindicato e uma empresa ou mais empresas,

será Acordo Sindical Normativo. A disciplina é quase igual, para Convenção e para Acordo, mas há pequenas diferenças (CATHARINO, 1979:198).

A convenção coletiva de trabalho tem âmbito muito mais largo de abrangência do que o simples acordo coletivo de trabalho. É possível uma CCT abranger certa categoria de todo um Estado, ao passo que um acordo coletivo é celebrado, naquela mesma base territorial, exclusivamente com uma única empresa da mesma categoria econômica (DELGADO, 2007:1397).

Na hipótese de conflito de regras entre os preceitos normativos de convenção e acordo coletivos, há uma disciplina sobre a temática de forma clara, estipulando que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620, CLT).

Há determinação da CLT no sentido de preponderância da convenção coletiva sobre o acordo coletivo, como fórmula para se cumprir o princípio da norma mais favorável, afastando-se o critério geral derivado do Direito Civil. No entanto, se o acordo coletivo for mais favorável, ele deve prevalecer.

A terceira figura, instrumento de negociação coletiva, segundo Amauri Mascaro Nascimento, foi criada sem conceituação e trata-se do contrato coletivo de trabalho, sendo os níveis de atuação desse contrato e os sujeitos com legitimidade para negociar, questões abertas, não resolvidas pela lei. Afirma que, do modo como foi instituído o contrato coletivo de trabalho, é como disse, um corpo sem rosto, como defende Carnelutti. Daí quatro principais aspectos que podem ser discutidos. Primeiro, se o contrato coletivo de trabalho, previsto pela lei, tem âmbito nacional, categorial ou supracategorial. Segundo, se as Federações, Confederações e Centrais Sindicais estão legitimadas para negociá-lo. Terceiro, em caso afirmativo, qual o grau de relação entre o contrato coletivo e as convenções e acordos coletivos, isto é, a prioridade hierárquica

entre esses instrumentos, não definida pela lei. Quarto, qual a hierarquia que existe entre o contrato coletivo de trabalho e a lei (NASCIMENTO, 1998:53).

Houve a criação, com este instrumento, de outro nível de negociação, o de âmbito nacional. A convenção coletiva é o vínculo em nível de categoria econômica e profissional e ainda o nível de empresa que seria o acordo coletivo aplicável aos trabalhadores da empresa.

Fora ele proposto como o resultado de uma negociação de âmbito nacional, em um ou mais de um setor econômico profissional. Estão legitimadas para agir as Centrais, Confederações e Federações nacionais, de trabalhadores ou patronais. Destina-se a fixar normas e condições de trabalho. As suas cláusulas serão estipuladas por prazo determinado ou indeterminado, de acordo com o que convencionarem as partes, nada impedindo que parte das cláusulas tenha um e outra parte venha a ter outro desses efeitos temporais. Como regra, cessada a vigência do instrumento normativo, as suas cláusulas, em decorrência do mesmo fato, deixam de produzir efeitos, salvo estipulação em contrário.

O efeito prático da sua adoção depende da fisionomia que o Congresso vier a imprimir-lhe, se é que o fará. No momento, sem essa definição, existem apenas especulações. Portanto, esses efeitos dependem de uma premissa que não está assentada, a definição legal do contrato coletivo, da qual resultarão as suas conseqüências. Talvez possa ter o papel de fixar determinadas matérias, reservando-se outras para os Sindicatos através de convenções coletivas ou acordos coletivos (NASCIMENTO, 1998:59).

Ao abordar o tema, Maurício Godinho Delgado defende que o contrato coletivo de trabalho é, no Brasil, ainda hoje, figura não institucionalizada na negociação coletiva trabalhista, em contraponto às duas figuras tradicionais existentes. A lei não a tipificou e regulou, nem os seres coletivos trabalhistas tiveram interesse ou força organizativa para implementar,

costumeiramente, sua presença no âmbito social. Não tem tido, por isso, aplicação prática na dinâmica justralhista do país (2007: 1389).

Vários são os juristas que entendem que a Carta Magna de 1988, ao prever a figura da negociação coletiva, não especificou as espécies do gênero e assim é possível a adoção da experiência do contrato coletivo uma vez que o legislador infraconstitucional não aborda especificamente a figura. No rol dos que defendem esta tese está o Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade.

A expressão e a figura voltam ao Direito pátrio com advento da Constituição de 1988. O novo contrato coletivo de trabalho apareceu, mais recentemente, no país, como contraponto ao sistema corporativista, uma tentativa de se gestar uma espécie de negociação coletiva que fosse capaz de ultrapassar os limites da estrutura corporativista/autoritária tradicional do Direito Coletivo no Brasil.

A Lei 8.542/92 fez referência a esse novo contrato coletivo de trabalho, sem contudo, definir, caracterizar ou estruturar juridicamente essa figura. A doutrina tem feito esforços para definir o instituto, dentre os vários conceitos, uma corrente defende que se trata de pacto contratual coletivo, celebrado no exercício da autonomia privada coletiva, com aptidão formal para produzir normas jurídicas. Assim, seria esta um terceiro tipo de instituto derivado do processo negocial trabalhista.

Outra ilação doutrinária diz respeito ao âmbito de abrangência do novo instituto, certamente mais vasto do que o conferido às duas figuras tradicionais da CLT. Ou seja, somente seria justificável pensar-se em contrato coletivo caso este viesse superar algumas das rigorosas limitações das duas figuras já consagradas no Direito Brasileiro. (DELGADO, 2007:1391)

Como os sindicatos obreiros organizam-se por segmento profissional específico, por categoria, e um dos objetivos do contrato coletivo é fixação de normas mais abrangentes do que

as dirigidas ao universo delimitado de uma específica categoria, não é garantido o florescimento desta figura uma vez que não houve ainda alteração estrutural do sistema sindical do país.

## 6.1 FORMA

A convenção e o acordo coletivos são instrumentos formais, solenes. Exigem forma escrita, submetidos à divulgação pública razoável, têm os próprios procedimentos para sua concepção e concretização subordinados a ritos e a exigências de relativa complexidade. A solenidade é, portanto, da natureza do instituto, uma vez que se trata de importante complexo de regras jurídicas. Não poderá, de forma alguma, ser feita verbalmente, como ocorre no contrato de trabalho, pois isso dificultaria a sua aplicação e o seu entendimento.

Mesmo que se considere a tese de revogação constitucional das exigências e procedimentos fixados pela CLT, não se pode considerar válida negociação coletiva que não cumpra requisitos e formalidades consistentes fixadas no estatuto sindical (convocação ampla, pauta publicizada, quórum razoável para instalação e deliberação assemblear, lançamento a termo escrito das regras e cláusulas estipuladas, etc.).

O formalismo é percebido no art. 613 da CLT e seus incisos e parágrafo único, que se referem à forma escrita, sem emendas e nem rasuras, número de vias segundo os sindicatos e empresas convenentes, além do conteúdo mínimo obrigatório do respectivo diploma.

A convenção coletiva é muito importante para os integrantes das categorias convenentes, pressupõem-se, tendo em vista a relevância desta, que suas cláusulas sejam discutidas em assembléia. Têm obrigação as diretorias de analisar o seu aspecto jurídico e econômico. Entendimentos prévios levam a resultados mais eficazes.

O rito negocial celetista inicia-se com a convocação assemblear específica, a ser feita conforme os estatutos sindicais (art.612, CLT). O quórum de comparecimento e votação na Assembléia Geral é para as convenções coletivas, 2/3 dos associados, em primeira convocação, e em segunda, 1/3; para os acordos coletivos, 2/3 dos interessados, em primeira convocação, e em segunda, 1/3. Para sindicatos com mais de 5 mil associados, o quórum será de 1/8 em segunda convocação (art.612, CLT).

Dentro do prazo de oito dias, contado da assinatura do documento coletivo, determina a CLT seu depósito no órgão correspondente do Ministério do Trabalho (regional ou nacional, conforme o caso). Em cinco dias desse depósito, deverá também ser afixado nas respectivas sedes e nos estabelecimentos das empresas compreendidas no campo de aplicação do instrumento coletivo celebrado (art.614, *caput*, e §2º, CLT).

## 6.2 VIGÊNCIA

Ao se abordar a vigência destes diplomas autônomos trabalhistas, deve-se ter em mente que a CLT estipula que esta ocorrerá três dias após o depósito administrativo tratado no artigo 614.

Ao se analisar a jurisprudência mais recente do TST, pode-se observar que o disposto na OJ 34 da Seção de Dissídios Coletivos do Colendo, caminha na direção de não enxergar antinomia entre a regra celetista do artigo 614 e o princípio autonômico acolhido na Constituição Federal.

Até se for aceito como obrigatório o depósito administrativo do diploma autônomo, ele preserva seu caráter de documento comum às partes (sejam os sindicatos, sejam apenas empregado e empregador, individualmente considerados). Nessa qualidade, sua prova em juízo

pode ser feita até mesmo em fotocópia simples, não autenticada, desde que não seja feita impugnação ao seu conteúdo, conforme Orientação Jurisprudencial 36, SDI-1 do TST. (DELGADO, 2007:1388)

### 6.3 OS ÂMBITOS DE VALIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DA DOCTRINA CLÁSSICA

Quanto ao âmbito material, a produção de normas se dá no campo específico do Direito do Trabalho. Não se poderá por via transversa alterar outros subsistemas jurídicos – civil, penal, administrativo dentre outros. Todavia, houve uma clara inversão de perspectiva no seu conteúdo, as grandes reivindicações não ocorrerão de baixo para cima – conquistas específicas de determinadas categorias ou melhorias de condições de vida e de trabalho para estas, como por exemplo: aumento real de salário, aumento do percentual de horas extras e estabilidades provisórias, em contrapartida, as entidades sindicais têm procurado redimensionar a negociação coletiva para colocar, preferencialmente, discussões em torno de políticas de emprego.

Com relação âmbito pessoal, a negociação coletiva envolve as categorias econômicas e profissionais correspondentes, muito embora, essa alternativa possa ser ampliada para envolver categorias distintas, tal como previsto nas possibilidades dos chamados contratos coletivos de trabalho.

No que tange ao âmbito temporal, também difere daquele previsto no processo estatal. Neste, a regra é a não existência de termo final para a sua vigência. Naquele prevalece a previsão de termo final para sua vigência em face da dinâmica e da complexidade das relações coletivas de trabalho.

Mas foi exatamente no âmbito espacial, que apareceram as alterações mais significativas e que interessam de perto ao presente estudo. Se antes este âmbito ficava limitado à empresa ou às empresas acordantes, aos espaços territoriais menores ou maiores do âmbito estatal, agora é possível vislumbrar negociações coletivas nos planos transnacionais. E, numa visão prospectiva, a possibilidade de negociação coletiva supranacional.

#### 6.4 PRORROGAÇÃO, REVISÃO, DENÚNCIA, REVOGAÇÃO, EXTENSÃO

Dependerá de aprovação, em assembléia geral, dos sindicatos convenientes ou acordantes o processo de prorrogação, revisão, denúncia, revogação total ou parcial de convenção ou acordo coletivo (artigo 615 da CLT). Ocorrendo convenção, acordo ou sentença normativa em vigor, o dissídio coletivo deverá ser instaurado em 60 dias anteriores ao respectivo termo final, com o objetivo de que o novo instrumento passe a ter vigência no dia imediato a esse termo.

Conforme exposto no artigo 615 da CLT, há a possibilidade de denúncia. Deve a prorrogação obediência ao mesmo processo imposto para a celebração (aprovação pela assembléia). Vale ressaltar que a nossa legislação veda a celebração de convenções coletivas por prazo indeterminado, desnecessária se torna a denúncia legalmente prevista, cujo fim é evitar a prorrogação automática da convenção ou pôr fim à convenção ou acordo de prazo indeterminado.

Nas aulas da disciplina “Direito Sindical e Teoria Social Crítica”, ministradas pelo Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, no Programa de Pós-Graduação em Direito da UFPE, houve uma discussão quanto ao cabimento de denúncia no âmbito da negociação coletiva. O entendimento do Professor é que não cabe denúncia em sede de negociação coletiva, uma vez que não se trata de contrato, mas de processo de produção de norma. Só cabe falar em denúncia para o âmbito contratual, já que não é possível denunciar normas. A questão vai para o campo



Hermenêutico para verificar como o enunciado de uma norma coletiva deve ser interpretado e aplicado no contexto do sistema jurídico.

No que pertine à revisão, é esta um processo de adaptação da convenção ou do acordo a novas situações de fato. Na vigência da convenção ou do acordo, instrumentos de negociação coletiva, portanto, apenas será permitida a revisão quando tiverem sido modificadas substancialmente as condições de fato vigentes quando da respectiva celebração, salvo na hipótese de disposição diversa pactuada pelas partes. A revisão depende de aprovação pela assembleia sindical.

Para que ocorra a revogação é preciso que as partes convenientes estejam autorizadas pela assembleia para revogar, total ou parcialmente, a convenção. Podendo fazê-lo antes do termo final estipulado haja vista ter sua sequência se tornado desnecessária.

A CLT não estipula a extensão da convenção e do acordo coletivo do trabalho para fora das bases profissionais e econômicas representadas. Este poder não é conferido ao Judiciário, nem ao Executivo, nem às entidades sindicais superiores. (DELGADO, 2007:1388)

Em face dessa não existência de extensão, caso haja interesse de sujeitos coletivos trabalhistas de importarem diplomas celebrados em outras fronteiras econômicas e profissionais, terão de se submeter ao mesmo procedimento e formalidades da negociação coletiva. O processo será tratado, assim, como celebração própria, específica, nova, de um diploma negocial coletivo.

A experiência brasileira registra possibilidades menos burocráticas de prorrogação. Quando os sindicatos – obreiro e patronal – estão envolvidos no processo de negociação coletiva é possível chegar-se à data base sem que a mesma tenha se consumado. Nesse caso, os sindicatos assinam o termo de compromisso, preservam a vigência e a eficácia da negociação coletiva anterior, até que a próxima seja firmada.

## **CAPÍTULO 7 - O PANORAMA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOUTRINA DA OIT E NO DIREITO COMPARADO**

### **7.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA DOUTRINA DA OIT**

Desde a sua criação, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho tem se constituído em fórum privilegiado das relações de trabalho em todo o mundo, envolvendo governo, trabalhadores e empresários.

É órgão tripartite, composto pelos Estados e interlocutores, representantes das categorias econômicas e profissionais, tem ao longo do tempo adotado Convenções, Resoluções, Recomendações, Normas e Procedimentos que norteiam soluções para os conflitos existentes no mundo do trabalho.

Mesmo ainda privilegiando a velha sociedade do trabalho, vem a OIT insistindo nas possibilidades de articulação global. Por isso, tem incentivado os governos em um novo mecanismo de proteção baseado na forma de negociações tripartites e diálogo social conforme é verificado na Revista da OIT – Trabalho, cujo tema de capa é: Tripartismo no século XXI: Construir sobre uma base sólida.

A análise da negociação coletiva, tendo em vista o posicionamento internacional acerca do instituto na atualidade, é imprescindível para sua compreensão.

A negociação coletiva, como qualquer outra atividade, acontece dentro de uma estrutura social. Apesar das diferenças entre os países serem inevitáveis, há algumas condições essenciais para que a negociação coletiva tenha sentido, tais como: existência de uma organização de trabalhadores que possa legitimamente pretender representar seus interesses; a

disposição por parte do empregador em reconhecer essa organização para fins de negociação e, se não o estímulo do governo, pelo menos a ausência de sua interferência, como a proibição de aumentos salariais ou de redução da jornada de trabalho; a existência de um modelo de economia hegemônico e global.

Afirma Moraes (2006) que a negociação coletiva é, antes de qualquer definição mais específica, direito laboral coletivo reconhecido no plano internacional. O direito negocial encontra-se compreendido entre os instrumentos de garantia de direitos humanos e sociais consagrados nas normas da Organização Internacional do Trabalho – OIT, na Carta Interamericana de Direitos Sociais, em seu art. 7º, e na Carta da Organização dos Estados Americanos. É, portanto, essencial para o exercício da democracia e está diretamente ligado à liberdade sindical, como reforça a convenção 98:

Artigo 4

Medidas apropriadas às condições nacionais serão tomadas, se necessário, para estimular e promover o **pleno desenvolvimento e utilização de mecanismos de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores**, com o objetivo de regular, mediante acordos coletivos, termos e condições de emprego. (OIT, 1949, grifos nossos)

Muitos anos depois, em 1981, a Conferência adotou a Convenção nº 154, sobre negociação coletiva, que incluía disposições no sentido de que “a negociação coletiva não pode ser obstaculizada pela ausência de regras sobre procedimentos a serem seguidos ou pela inadequação ou impropriedade dessas regras” e que “as medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular e fomentar o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consulta prévia e, sempre que possível, de acordo entre autoridades públicas e organizações de empregadores e trabalhadores”. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, 1994:36).

Esta convenção 154 fixa seu ponto de abordagem na negociação coletiva, valorizando-a na solução de conflitos laborais. Em seu artigo 2º define a negociação coletiva como “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” (OIT, 1983), e determina a sua finalidade no sentido de fixar as condições de trabalho e emprego, regular as relações entre empregadores e trabalhadores, regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores.

O artigo 4º da Convenção 98 da OIT estabelece também as formas de aplicação da negociação coletiva, estendendo-a a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que se aplique a Convenção.

## 7.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO COMPARADO

### 7.2.1 A concepção escandinava da negociação coletiva

Em diferentes níveis se desenvolve a negociação coletiva nos vários países. Em alguns países, a negociação é altamente centralizada, enquanto em outros só se dá em nível de empresa e, entre esses extremos, há espaço para uma abrangente gama de sistemas intermediários.

É comum nos países escandinavos e em poucos países a prática da negociação centralizada. O Acordo Básico Norueguês celebrado entre a federação central dos empregadores e a confederação nacional de sindicatos é um bom exemplo. Tal acordo é datado de 1935 e, está historicamente, relacionado a um período muito difícil das relações trabalhistas vigentes na

década anterior. O acordo nasceu, pois, de uma experiência nacional e da constatação de que um sólido entendimento entre as respectivas organizações centrais de empregadores e trabalhadores contribuiria para a estabilidade econômica e social. Com alterações, o acordo de 1935 continua a funcionar nesse sentido. A mais importante dessas modificações diz respeito ao que os trabalhadores noruegueses chamam de “democracia industrial”, isto é, a participação dos trabalhadores na tomada de decisões que afetam a empresa em que trabalham. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, 1994:37).

O Acordo Básico é muito complexo e constitui, de forma automática, a primeira parte de todo acordo coletivo entre a organização nacional dos empregadores e representantes de sindicatos em nível nacional, local ou de empresa. O acordo dispõe que empregadores e sindicatos têm o direito de se organizar e negociar coletivamente e que, durante a vigência de um acordo coletivo, todo conflito deve ser solucionado via negociação e em caso de falha desta, por meio da Justiça do Trabalho.

A negociação coletiva centralizada como o sistema norueguês existe apenas em poucos países. Muito mais comum é o extremo oposto, onde as negociações são conduzidas em nível de empresa. Não deixa de ser significativo o fato de que na Noruega exista uma organização sindical centralizada sem a qual, juntamente com a correspondente federação central dos empregadores, seria impossível a negociação centralizada. (ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, 1994:38).

Na maior parte dos Países-membros da OIT não há essas organizações centrais e, quando existem, possuem poderes e recursos limitados, ou o país tem várias organizações centrais competindo umas com as outras.

As negociações em nível de empresa são mais fáceis: os trabalhadores podem encontrar-se com mais facilidade, não se exige nenhum mecanismo sofisticado de negociação e

também não deve haver problema na escolha de representantes para falar em nome dos trabalhadores.

### **7.2.2 A concepção americana de negociação coletiva**

A negociação no nível de empresas pareceria, conforme narrado no item anterior, ser a opção natural de sindicatos nos países em desenvolvimento, mas, de fato, essa é também a forma dos maiores e mais economicamente importantes, como os Estados Unidos e o Japão.

Nos Estados Unidos as normas que regulamentam as relações de trabalho estão contidas em sua quase-totalidade em convenções coletivas, cujo papel é dos mais relevantes para a ordem jurídica. Essas normas caracterizam-se como um direito espontâneo, não estatal, elaborado pelos próprios grupos de trabalhadores e empresários. (NASCIMENTO, 2004:1109).

A negociação coletiva ocorre de forma livre entre as partes no âmbito privado, já entre a administração pública americana e os funcionários é completamente limitada pela intervenção de terceiros.

### **7.2.3 A concepção do continente europeu da negociação coletiva**

No continente europeu as primeiras leis que reconheceram as convenções coletivas de trabalho foram o Código Civil holandês, de 1º de fevereiro de 1909, o Código Federal das Obrigações da Suíça, de 1º de janeiro de 1912, a Lei alemã sobre contratos de tarifa (Tarifvertragsverordnung), de 23 de dezembro de 1918, e a Lei Francesa de 25 de março de 1919.

As convenções coletivas são bastante difundidas na França, Itália e Inglaterra. A OIT entende, inclusive, que as convenções coletivas surgiram na Inglaterra, país que é o berço do

sindicalismo. As convenções são procedimento normal e rotineiro utilizado pelos sindicatos e empresas. As principais normas sobre dispensa de empregados na Itália estão contidas em lei, mas também em um acordo coletivo de caráter nacional. No direito peninsular deu-se destaque ao princípio da autonomia privada coletiva. Já na União Européia, há a valorização do princípio do diálogo social.

#### **7.2.4 A concepção portuguesa da negociação coletiva**

O sistema português consagra em sua legislação trabalhista o dever de negociar e o princípio da boa-fé nas negociações, inclusive no âmbito público.

Artigo 547.º

Boa fé na negociação

1 - As partes devem respeitar, no processo de negociação coletiva, o princípio de boa fé, nomeadamente respondendo com a máxima brevidade possível às propostas e contrapropostas, observando, caso exista, o protocolo negocial e fazendo-se representar em reuniões e contactos destinados à prevenção ou resolução de conflitos.

O processo de negociação é formal e tem início com a apresentação da proposta de celebração ou revisão da convenção coletiva anterior. O sistema português reconhece a negociação coletiva como meio de produção de norma reguladora de condições de trabalho e como técnica preferencial de composição de interesses coletivos.

### 7.2.5 A concepção do MERCOSUL sobre a negociação coletiva

Em todos os países, a convenção coletiva está subordinada à lei e tem por função melhorá-la, a não ser que a própria lei disponha em contrário, como se dá no Brasil e na Argentina.

A negociação coletiva como prática de determinação de condições de emprego é um outro aspecto que deverá ser visto, tendo em vista que ela é uma fonte normativa no processo de integração. O desenvolvimento da negociação coletiva tem sido limitado e acidentado nos países do Mercosul.

As modificações políticas e institucionais que restabeleceram o regime democrático nos países do Cone Sul coincidiram com a criação do Mercado Comum e da integração da economia dessa região, levando os sindicatos desses quatro países a atuarem conjuntamente diante de problemas semelhantes (redução do aparelho do Estado, privatização de empresas e serviços estatais, flexibilização do mercado de trabalho, etc), em face da eminência da livre circulação de trabalhadores. Já em 1991, as centrais sindicais reivindicaram a democratização do processo e a elaboração de uma Carta Social e, como resposta, foi criado o Subgrupo de Relações trabalhistas 11, agora 10. Após o Protocolo de Ouro Preto, em 1995, as negociações se restringiram a acordos comerciais para a conclusão da União Aduaneira, ficando excluídos os sindicatos, o que os enfraqueceu. Em 1996, com a retomada das discussões do Subgrupo de Relações Trabalhistas, agora SGT 10, a articulação sindical reaqueceu-se, como se infere da Reunião de Presidentes realizada em Fortaleza e da Reunião dos Ministros de Economia e Comércio da Área de Livre Comércio das Américas (ALCA), realizada em Belo Horizonte. À época, impulsionou-se também a criação do Fórum Consultivo Econômico e Social do Mercosul, efetivado em junho de 1996, como representante dos setores econômicos e sociais, cuja função é



atender às consultas remetidas pelo GMC. O Fórum era visto como forma de estabelecer uma dimensão social ao processo de integração. (BARROS, 2007:1334)

### Negociação Coletiva na Argentina

Na Argentina, a negociação coletiva, que em outras épocas havia alcançado êxito, sofreu fortes restrições durante os governos autoritários ou em decorrência das políticas econômicas. Na década de 80 restabeleceu-se paulatinamente a negociação. (BARROS, 2007:1333)

A Argentina ratificou as convenções da OIT que versam sobre a sindicalização e a negociação coletiva inclusive no âmbito da administração pública, que atualmente se encontra regulado na lei 24.185 e que resultou em importantes mudanças no regime de negociação coletiva dos trabalhadores dos setores público e privado.

O resultado das referidas convenções coletivas poderão ser negociados de duas formas: um módulo geral composto pelas reivindicações gerais de trabalho e salário fixo para toda uma categoria e um módulo particular aplicável aos trabalhadores compreendidos em unidades de negociação.

Como regra geral das negociações, o art 7º da lei 14.250 impõe a obrigação de preservar as disposições de ordem pública laboral vedando qualquer negociação cujo resultado fique abaixo do nível mínimo de proteção.

### Negociação Coletiva no Paraguai

O direito de celebrar contratos coletivos não é privativo dos sindicatos, sendo extensivo a representantes dos trabalhadores interessados desde que devidamente eleitos e autorizados. Tais contratos devem ser escritos e remetidos a um organismo administrativo para homologação e registro, sendo vedada qualquer pactuação acerca de leis e procedimentos de ordem pública.

No Paraguai, a negociação coletiva adquiriu alguma difusão apenas após a queda da ditadura, que se prolongou por 35 anos em 1989. A sindicalização inexpressiva, a arbitragem obrigatória, as restrições à atividade sindical e as perseguições aos dirigentes sindicais inibiram a negociação coletiva. Alguns dados estatísticos mostram indícios de impulso à negociação coletiva no final da década de 80 e no início dos anos 90.

### Negociação Coletiva no Uruguai

A constituição uruguaia não fala sobre a negociação coletiva, porém o país ratificou as convenções 151 e 154 sobre a relação de trabalho na Administração Pública e sobre o fenômeno da negociação coletiva.

Não há disposições regulamentares a cerca da forma da convenção coletiva o que leva a crer que vigora a forma escrita pela exigência de sua inscrição. Também não há norma que condicione a entrada em vigor da convenção coletiva a algum ato estatal.

## **CAPÍTULO 8 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DO DESEMPREGO ESTRUTURAL E DA SOCIEDADE PÓS-INDUSTRIAL**

### **8.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CONTEXTO DO DESEMPREGO ESTRUTURAL**

A partir de 1990, crescente está o nível de desemprego. Verifica-se que a taxa de desemprego era de 3 pontos percentuais, ao passo que no ano de 2004, este número foi elevado para 7,3 pontos percentuais. Alarmante o aumento do desemprego em nível mundial fruto da chamada terceira revolução tecnológica. Muitos trabalhadores encontram-se desempregados ou subempregados, ou seja, usam sua força de trabalho em atividades nas quais percebem remuneração irrisória ou sequer recebem remuneração básica pela energia gasta no labor.

A esse respeito aduz Viviane Forrester:

“Não se sabe se é cômico ou sinistro, por ocasião de uma perpétua, irremovível e crescente penúria de empregos, impor a cada um dos milhões de desempregados – e isso a cada dia útil de cada semana, de cada mês, de cada ano – a procura (efetiva e permanente) desse trabalho que não existe. Obrigá-lo a passar horas, durante dias, semanas, meses e, às vezes, anos se oferecendo todo o dia, toda semana, todo o mês, todo o ano, em vão, barrado previamente pelas estatísticas” (FORRESTER, 2007:14).

O largo crescimento da taxa de desemprego, segundo o IBGE, instituto de pesquisa, foi justificado pela “abertura da economia, a adoção de novas tecnologias, a vigência da nova Constituição e ainda o aumento da carga tributária”.

Ao tratar da temática do desemprego, pontua Ricardo Antunes:

“Vocês sabem que, segundo dados da OIT, hoje mais de 1 bilhão de homens e mulheres que trabalham estão ou precarizados ou subempregados – os trabalhadores que o capital usa como se fosse uma seringa descartável-, ou encontram-se desempregados. A formação humana de trabalho é descartada com a mesma tranqüilidade com que se descarta uma seringa. Assim faz o capital, e há então uma massa enorme de trabalhadores e trabalhadoras que

já são parte do desemprego estrutural, são parte do monumental exército industrial de reserva que se expande em toda parte” (2006:200).

Os impactos dos novos cenários sociais, principalmente caracterizados pelo desemprego e pela precariedade do mercado, levaram o sindicalismo do Mercosul a estabelecer outras prioridades, como diminuir o desemprego, investir na qualificação profissional, adotar instrumentos menos ambiciosos no tocante aos direitos trabalhistas, mas insistir na fiscalização necessária ao seu cumprimento.

O Subgrupo 10, de Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social, firmou, até 1998, praticamente, um único acordo com participação da classe empresarial e sindical, o qual abrangeu a contagem de tempo de serviço para os que contribuíram em mais de um país e a cobertura de acidente do trabalho se o empregado estiver prestando serviços fora do país de origem. Para avaliar o comportamento do Mercado de Trabalho – Mercosul, está em construção o Observatório sobre o Mercado Mercosul. Como organismo tripartite, o observatório poderá traduzir um espaço de negociação e busca de soluções para o desemprego e, quem sabe, num projeto mais ambicioso, fornecer diretrizes para acordos internacionais com cláusulas sociais inspiradas nos institutos mais avançados de cada país (BARROS, 2007:1335).

As estruturas jurídicas dos quatro países integrantes do Mercosul são similares, e as diferenças são mínimas, entendendo assim, a Comissão Temática n.1 como recomendáveis medidas para fortalecimento da fiscalização do trabalho internamente, para que esses direitos sejam assegurados, direitos esses enquadrados como Direitos Humanos Fundamentais para a Professora Eneida Melo.

A Declaração Sócio-Laboral do Mercosul (DSLML) está redigida em termos extremamente operativos. Reconhece o direito de negociação coletiva e a celebração de convenções e acordos nos seus artigos 10º, 12 e 13.

Sobre o tema do desemprego estrutural, assevera o autor Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho:

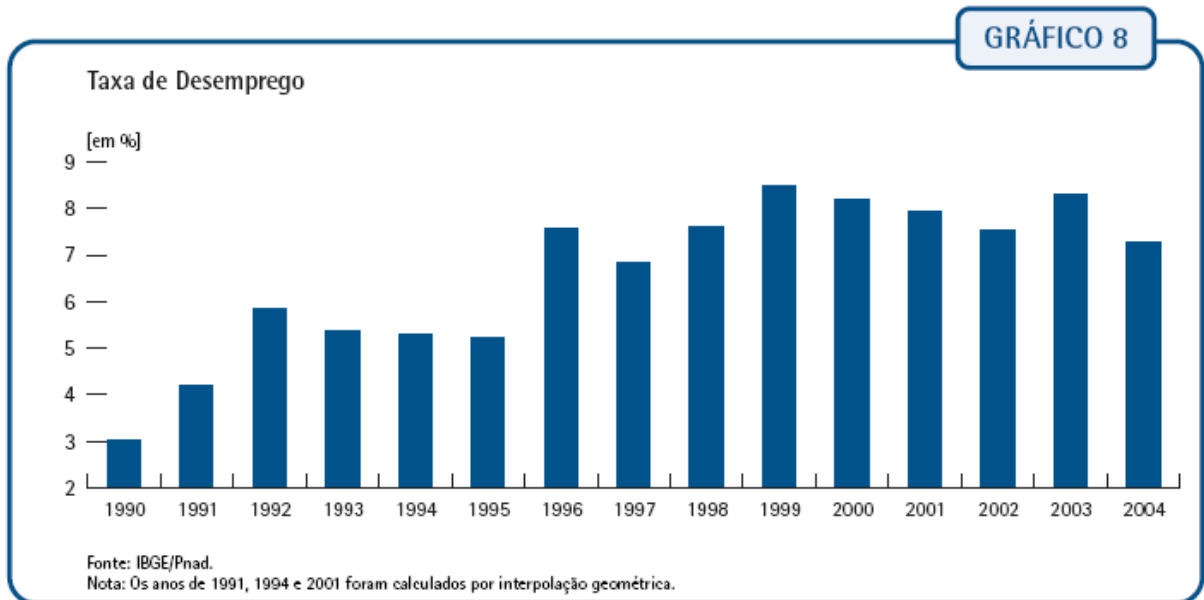
Esta crescente taxa de desemprego não tem volta, segundo as estatísticas apontadas por órgãos, como a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), Organização Internacional do Trabalho (OIT), entre outros órgãos internacionais. Neste aspecto, deverão, em nível mundial, ser propostos novos mecanismos capazes de conferir ao homem uma vida digna que não esteja necessariamente vinculada ao trabalho subordinado. (2008: 38)

Diante de tal quadro de desemprego, o caráter protetor inerente a este ramo do subsistema jurídico, não pode atender, tão somente, às minorias, sob pena de perder sua finalidade. É que, com o advento da substituição do capital produtivo pelo capital financeiro, houve uma quebra deste modelo do Direito do Trabalho, posto que o trabalho subordinado, o emprego, encontra-se em mãos de menos de 50% (cinquenta por cento) da população economicamente ativa. (VASCONCELOS FILHO, 2008:38)

O Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) disponibilizou os números relativos à experiência brasileira nos últimos 16 anos<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup>IPEA. **BRASIL**: o estado de uma nação. Brasília: Editora Ipea, 2006, p. 256.



Os sujeitos a quem eram destinados à proteção do subsistema jurídico trabalhista – em regra – empregado e empregador constituem verdadeiras minorias. A sociedade Pós-industrial, em que a tecnologia se desenvolve numa velocidade inimaginável, faz desaparecer estas relações de emprego, conduzindo este quantitativo de seres humanos para o subemprego ou à classe dos não empregáveis. (VASCONCELOS FILHO, 2008:39)

A autora da presente dissertação não poderia deixar de registrar a crise sistêmica do capitalismo financeiro internacional e as suas contradições. Quando o discurso neoliberal sempre esteve centrado no afastamento do Estado nas relações econômicas e de produção e defendia as privatizações, vêm agora os seus arautos pedir socorro justamente ao Estado, para salvar o capitalismo de suas irresponsabilidades.

Para os estudiosos do Direito do Trabalho resta ainda a constatação segundo a qual essa crise sistêmica revela o lado perverso de suas proposições que geraram o desemprego estrutural, a explosão dos desafortunados que se espalham por todo o planeta e ratifica as previsões dos cientistas sociais citados neste estudo.

## 8.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O SINDICALISMO DE RAIZ OBRERISTA

Com o enfraquecimento e a diminuição dos postos de trabalho, a desfiliação e o medo ou o fantasma do desemprego, os sindicatos, dentro dos espaços nacionais, tentam estabelecer negociações tripartites – trabalhadores, empresários e Estados -, objetivando instituir políticas públicas de emprego e de bem-estar. Começam, por outro lado, ainda dentro desse restrito espaço do trabalho subordinado e do sindicalismo obreiro, negociações coletivas transnacionais e propostas de articulações globais.

A idéia, então, é no sentido de desvincular a proteção dos direitos sindicais ao capitalismo pautado em um discurso neoliberal.

Desta forma, a solução para libertação da classe trabalhadora seria construída sobre os pilares do diálogo global no que concerne aos direitos internacionais dos trabalhadores, sem regionalismos e apto a atender a todos, notadamente, aqueles que se encontram na informalidade ou desempregados. O canal de formação para tal intento seria por vias comunicacionais através de campanhas e coligações com outros movimentos sociais. Tal proposta é defendida por Everaldo Lopes Gaspar de Andrade.

As negociações coletivas devem atender às necessidades do movimento e têm que estar conectadas a outras estratégias adequadas, estando o movimento em evolução e sempre se adequando ao que for necessário.

Com esta evolução se coaduna a quebra de paradigmas, tal como do trabalho subordinado. A doutrina atual leva ao questionamento do trabalho subordinado como objeto central do Direito do Trabalho. Há vários estudos neste sentido inclusive diagnósticos estatísticos produzidos por várias entidades tais como pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Atualmente há uma grande variedade de trabalhadores independentes, ou seja: a) os que trabalham por sua conta; b) suportam os riscos da exploração; c) são responsáveis diante da justiça por todas as ações puníveis; d) pagam seus próprios encargos sociais, os impostos sobre a renda, o imposto sobre a mais-valia; e) contratam seus trabalhadores, se os têm; f) trabalham como independentes (“free-lance”) para outro empregador, como subcontratados, assessores, consultores ou intermediários.

Da análise de países tais como França, Itália, Espanha, Alemanha, Áustria e Dinamarca, pode se destacar o desenvolvimento do trabalho independente em detrimento do trabalho assalariado, além da multiplicação contínua de outras formas de contrato de trabalho.

A partir da leitura da obra coordenada pelo sociólogo português Boaventura de Souza Santos denominada “Trabalhar o Mundo. Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário”, chega-se à conclusão de que um novo internacionalismo operário afasta-se da visão espacial limitada ao Estado-nação; congrega todas as formas de atividades produtivas e todas as alternativas de trabalho e rendas; articulando-se com diversos movimentos e também instituições que não estão necessariamente vinculadas ao mundo do trabalho. Portanto, deve ser neste novo conjunto e no âmbito destas relações sociais que a greve, instrumento utilizado pelos obreiros para fazer pressão perante os empregadores, deve recuperar o seu caráter político-revolucionário e que a negociação coletiva deve ser vista.

Por meio do livro “A Gramática do Tempo. Para uma nova cultura política.” do mesmo autor, é possível confirmar esse caráter político e revolucionário da greve e notar a sua importância nas lutas apontadas por Boaventura de Souza Santos como essenciais à construção do Estado-novíssimo-movimento social.

Há várias correntes e doutrinas políticas que buscam interpretar e apresentar soluções para os dramas vividos pela sociedade contemporânea. Trilham estas pelo menos três caminhos: a



dos marxistas não ortodoxos e a dos anarquistas, que têm o Estado como o principal causador dos problemas sociais. A segunda, na qual estão reunidos os socialistas democráticos e a neo-social-democracia na procura pela restauração do tecido social fragmentado, a partir da reforma do Estado Moderno. A terceira, que está fundada no capitalismo hegemônico, que defende um Estado Empresário, liberto das amarras e da intervenção do Estado Moderno, sobretudo em termos econômicos e comerciais, mas utilizando-se de outras idéias, ou seja, via o neo-liberalismo.

Necessário se faz chamar a atenção para o fato de que essa partilha, esse direito ao trabalho tem que penetrar, primeiramente no coração do mercado de trabalho capitalista, para que ocorra a redução drástica da jornada de trabalho, sem redução de salário, a ser complementada através de criação do trabalho social, das chamadas empresas de economia social ou solidária. Em suma, entre a natureza clientelista e a natureza democrática, devendo prevalecer esta, estará ela centrada na solidariedade, na participação, na democracia e na prioridade de distribuição sobre a acumulação. Mas isso

(...) “não é dado de partido, mas antes o resultado de uma luta política democrática exigente que só terá êxito na medida em que for capaz de denunciar os projetos de fascismo social e de persistência de uma colonialidade do poder que sub-repticiamente se infiltram e esconde no seu seio” (...) (SANTOS:2006).

Inicia o autor pela redescoberta democrática do trabalho, como exigência básica para a reconstrução da economia enquanto alternativa de sociabilidade democrática. Diante disso, na pós-modernidade, não é o trabalho que deve sustentar a cidadania. O que deve se buscar, hoje, é que a cidadania redescubra as potencialidades democráticas do trabalho, tendo como alicerce as seguintes condições: a distribuição do trabalho depende do partilhamento tanto da atividade criadora do mundo – também chamado por certos teóricos de trabalho imaterial-, com o trabalho

que incide sobre a natureza; como a revolução tecnológica e automação desencadearam o desemprego estrutural global e a criação de riquezas sem criar empregos, torna-se essencial redistribuir, em nível global, o *stock* de trabalho disponível; deve existir, por outro lado, padrões mínimos em termos de relação salarial, só assim pode haver circulação livre dos produtos, em termos de mercado mundial, através da fixação internacional de direitos laborais de patamar mínimo; depois deve ser reconhecido o denominado polimorfismo do trabalho, não fugir deste conceito. Assim, as diversas formas de trabalho e o predomínio do trabalho por tempo determinado ou tempo parcial, desde que sejam critérios de inclusão no mercado de trabalho e não de precarização, devem ser aceitas para que seja evitada essa forma de fascismo contratual.

Em relação à reinvenção do movimento sindical, assevera que não há mais espaço para grandes mobilizações coletivas tais como foram desencadeadas nos séculos XIX e XX, especialmente as verificadas na década de 70.

“A crise organizacional, política e discursiva do sindicalismo alia-se, em suma, à crise da macro-concertação social – flexibilização salarial, segmentação, fragmentação e diversificação da força de trabalho, tendo como consequência aquilo que passou a chamar de “(...) deslocação do centro de gravidade das relações capital-trabalho da macro-concertação para a micro-negociação da empresa. O Estado procura retirar-se e os empresários e gestores ganham poder de iniciativa na gestão da produção (...)” (SANTOS,2006).

O sindicalismo estaria inserido num contexto de crise de identidade no mundo inteiro. Sendo assim, deve obrigatoriamente reunir as tradições contestatórias e de participação do passado, para modificá-las, além de tudo a oposição. Deve, ainda, estar centrado numa verdadeira democracia participativa, para libertar-se do burocracismo reinante. Deve, mais, estar preparado para os desafios globais. Neste contexto, deverão estar inseridas as lutas não propriamente sindicais, especificamente, aquelas apontadas através do Fórum Social Mundial –

educação, transporte, saúde, qualidade do meio ambiente e do consumo. Esta luta pela concertação social inclui a qualidade de vida e a redistribuição da riqueza. Finalmente, deverá estar ligado a outros movimentos sociais, em busca de uma verdadeira cidadania, da democracia e da qualidade de vida, através desta dupla: desafio da lógica reivindicativa *versus* desafio cultural sindical.

Há, por outro lado, uma variabilidade de opções de emprego e rendas que modifica por completo a cultura tradicional do trabalho e produz, como já bastante evidenciado, uma grande mudança. Alguns exemplos: cooperativismo; empresas de economia social; economia informal; a sociedade do ócio, com suas formas criativas de trabalho; economia solidária – e suas propostas de geração de rendas para fazer frente ao liberalismo –; o movimento kibutziano de Israel; os LETS (*Local Employment and Trading System*), no Canadá; os ESPOs (*Employee stock ownership plans*), nos Estados Unidos; as TEAGs (*Asociación Nacional de los Trabajadores de las Empresas Autoregidas*), o voluntariado, que se amplia internacionalmente; o movimento dos “Sem Terra”, no Brasil e tantos outros. Essas experiências paralelas não têm o condão de eliminar o capitalismo tradicional, no entanto, sugerem a democratização do capital e representam um grande segmento no seio da sociedade do trabalho.

Aparece Robert Kurz na sua obra como o crítico do sindicalismo reformista. A título de ampliação do que foi exposto por Everaldo Gaspar Andrade, veja-se a conexão que ele estabelece entre fragmentação da sociedade do trabalho e sindicalismo:

(...) “Não nos enganemos a nós mesmos! Os seres humanos, postos sob a tutela do mercado e do Estado, que gritam ferozmente, porém, em vão, por ‘emprego’, estão presos à lógica autonomizada do dinheiro, como o enforcado preso à corda. E a administração democrática da crise exclui cada vez mais seres humanos da ‘dignidade humana’. Enquanto as engrenagens compulsivas da economia de mercado continuarem a ser interiorizadas, as pessoas nem mesmo serão capazes de colocar as questões decisivas: O que nós precisamos realmente? Como organizaremos a nossa vida comunitária? Como trataremos com bom senso os recursos? O que

riqueza e felicidade poderiam ser, além do consumo assassino de combustão? (...) Consertos no atual modo de economia e de vida não adiantam mais. Precisa-se, inevitavelmente, de uma ruptura profunda de princípios. Para isso poder acontecer, os homens precisam recuperar o controle sobre sua própria vida, desdobrar atividades autônomas ultrapassando o trabalho assalariado e superar sua dependência total de ‘empregos’ da economia de mercado. Não sobra mais muito tempo para a minoria pensante nos sindicatos, entre os executivos e na política(...)” (1997:70)

Para confirmar ”*As Evidências Teóricas em Termos de Descompasso entre o Sindicalismo e os Novos Movimentos Sociais*”, Everaldo Gaspar Andrade parte de outro fundamento, defendendo que o problema pode estar nos seguintes pontos:

a) na verticalidade do fenômeno de associação centrada na dicotomia operário-patrão; b) no predomínio, hoje, do setor serviços que, em essência, é extremamente pulverizado, fragmentado; c) no desemprego estrutural e nas variadas formas de trabalho e rendas que surgiram na sociedade pós-industrial; d) pela não utilização dos meios de comunicação disponíveis para reunir todas essas variáveis no mundo global; e) finalmente, pela não utilização dos métodos e técnicas organizacionais, a fim de compreender a cultura e o poder das organizações e enfrentá-las. (2005:45)

É exatamente nesse contexto que o trabalho humano, em todas as suas dimensões e perspectivas, deve ser ainda mais protegido, a partir das novas lutas libertárias.

A propósito, vale destacar as proposições teóricas apresentadas pela Professora Eneida Melo Correia de Araújo. A autora enquadra o trabalho humano dentro de uma nova perspectiva, ou seja, de um verdadeiro Direito Humano Fundamental e está baseada tal assertiva, do ponto de vista da experiência brasileira, no enunciado contido no art. 6º da Constituição Federal. Para ela, portanto, o trabalho humano continua sendo o centro de referência, protoforma da vida humana em sociedade (2003:37).

### 8.3 A OBSOLESCÊNCIA DA DOUTRINA CLÁSSICA E A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva constitui fator de equilíbrio social. É considerada como gênero, existindo espécies ou modalidades de instrumentos para que sejam solucionados os conflitos coletivos de trabalho, como convenções coletivas e acordos coletivos. Ainda podem ser incluídos os pactos sociais, as negociações tripartides e as transnacionais.

Nas palavras do Professor Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, é preciso ressaltar inicialmente que se trata de um fenômeno revolucionário, do ponto de vista da experiência jurídica, já que, em nenhum outro ramo do direito, a sociedade civil organizada está autorizada a produzir norma. Ou melhor: o processo não estatal de formação de regras jurídicas é privilégio do Direito do Trabalho, especialmente, do Direito Sindical.(2008)

A doutrina clássica, também nessa esfera, está em desacordo com as propostas apresentadas pela teoria social crítica e os movimentos sociais contemporâneos, nos quais devem inserir-se os sindicatos e a negociação coletiva. Primeiro, porque circunscreve o seu campo de produção, vigência e eficácia ao restrito mundo do trabalho dependente e ao sindicalismo obreiro. Depois, porque admite as suas diversas modalidades – negociação por empresas, por ramo de atividade, por categoria, indo até aos pactos sociais e as negociações transnacionais – apenas e quando muito, àquelas mesmas relações individuais e coletivas de trabalho (ANDRADE, 2008).

A contradição se revela quando a doutrina tenta manter, no mesmo âmbito, a negociação coletiva, esta como gênero, e os mecanismos, quais sejam, convênios, convenções, acordos ou contratos coletivos, pactos, ajustes sociais. No entanto, é sabido que a negociação se faz real na experiência concreta, por meio de vários instrumentos normativos, apresentando esta versão dominante. São apresentados os seguintes equívocos a esta visão:

a) vincula o processo de formação da norma trabalhista aos interesses dos trabalhadores individualmente considerados;

b) o predomínio da doutrina de vinculação do processo negocial às conquistas que se inserem e resplandecem nos contratos individuais de trabalho está em desacordo com a tendência típica da sociedade pós-industrial com respeito a: políticas gerais direcionadas à preservação dos empregos; do meio ambiente; das políticas públicas encaminhadas à formação profissional contínua; da redução das jornadas; das diversas alternativas de benefícios e concessões aos empresários, em termos de impostos e cargas sociais, para desencadear a ampliação do mercado de trabalho;

c) nessa direção aparecem, ainda, na experiência doutrinária, outros conceitos como: “ajuste”, “pactos sociais”, negociações tripartites que não passam de esferas mais amplas de negociação coletiva, inclusive quando, depois de pactuados, possam transformar-se em norma jurídica proveniente do processo estatal.

De acordo com a proposta teórica sedimentada neste trabalho, a negociação coletiva integra a concepção dialógica fundada na ética discursiva, por intermédio da qual se buscará consensos moralmente válidos, a partir de uns mínimos éticos compartilhados, no sentido de construir normas de convivência distintas daquelas instituídas pelo ultraliberalismo individualista e hegemônico.

Conforme se verá mais adiante, a reconfiguração dos movimentos operários dirigidos à emancipação social e contra as barbáries contemporâneas será o contra-ponto ao capitalismo.

A busca de um diálogo fundado na ética discursiva somente alcançará consensos moralmente válidos se os interlocutores sociais estiverem dialogando em grau de simetria. Sem essa simetria prevalecerá o desmonte das conquistas historicamente sedimentadas tal como reivindicam os neoliberais de todo o gênero.

Esta simetria só acontecerá quando os movimentos sociais forjados na Sociedade Pós-industrial se reaglutinarem nos espaços locais e globais, enquanto movimentos libertários e contra-hegemônicos. Os últimos capítulos do presente estudo tratarão de esclarecer esse tema, que será fundamental para o seu desfecho.

## **CAPÍTULO 9 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E AS NOVAS TEORIZAÇÕES NO ÂMBITO DO DIREITO DO TRABALHO. A PREVALÊNCIA DAS RELAÇÕES SINDICAIS SOBRE AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS**

### **9.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E O NOVO INTERNACIONALISMO OPERÁRIO**

A negociação coletiva surgiu através das lutas operárias e não por vontade do Estado ou por intermédio de autorização deste. Nos dias atuais, deve a negociação coletiva se adaptar às novas exigências de uma sociedade muito mais elaborada e multifacetada. Em face desta situação, há mudanças, quanto à forma e quanto ao conteúdo deste instrumento.

O estudo demonstrará também que, em termos espaciais, a negociação coletiva deve dar-se de maneira invertida: do plano supranacional para os planos locais e transnacionais. Esta, aliás, é uma velha aspiração do chamado internacionalismo operário do século XIX, que foi abandonado pelo sindicalismo reformista. Agora, mais do que nunca, na sociedade que se move em dimensão planetária, sob a égide do capitalismo neoliberal hegemônico, essa velha bandeira deverá ser erguida. E, conforme se provará, esses movimentos globais contra-hegemônicos já se iniciaram. (ANDRADE, 2008: 200)

Em termos de conteúdo, também há uma clara inversão de perspectiva. As grandes reivindicações não se darão de baixo para cima e isoladamente – entre categorias profissionais e econômicas definidas -; não privilegiarão os direitos tradicionais; mesmo reconhecendo a sua importância, tratarão primeiro, de aglutinar o poder das multidões, dos excluídos, dos marginalizados em torno de um projeto político contra-hegemônico.



Processo negocial de formação de uma nova ordem jurídica supranacional que, a partir da predominância do trabalho livre, crie um novo modelo de sociabilidade, que privilegie o direito à existência e ao trabalho na categoria de direito humano fundamental.

Sem o ajuntamento dos diversos segmentos de excluídos não será possível enfrentar as práticas neo-liberais que defendem a liberdade de fixação de salários, a desregulamentação e a flexibilização, constituindo um desenho político – neo *laisser-faire* e neo-autoritário- como assinala a evidente tendência internacional. Devem ser combatidas dentro de um novo marco teórico-prático que restaure os movimentos operários e viabilize a negociação coletiva, sobretudo no contexto supranacional.

Para Boaventura de Sousa Santos e Hermes Augusto Costa, o desenvolvimento do internacionalismo operário necessita da existência de seis pilares: 1) a afirmação do novo internacionalismo operário se assenta cada vez mais na idéia de cidadania; 2) O novo internacionalismo operário constitui uma forma, entre outras, de globalização contra-hegemônica, cujo sucesso parece depender cada vez mais das coligações com outros atores e das articulações com outras lutas emancipatórias noutros campos sociais; 3) O novo internacionalismo operário é, em si mesmo, uma realidade cada vez mais plural. É mais correto falar em internacionalismos do que em internacionalismo operário; 4) O novo internacionalismo operário não acontece apenas globalmente. Acontece também regional, nacional e localmente. O movimento operário deve ser capaz de articular as diferentes escalas em que ocorrem as suas lutas de resistência; 5) Entre o velho e o novo internacionalismo operário há rupturas, mas há também continuidades; e 6) O novo internacionalismo operário é uma realidade em construção e as suas manifestações são ainda embrionárias. (SANTOS, COSTA, 2005:54/59)

Como afirmam Lambert e Webster, “o novo internacionalismo operário, ainda embrionário, reflete o entusiasmo dos movimentos operários na reinvenção de si mesmos”. (SANTOS, COSTA, 2005:59)

Esse novo perfil tende a multiplicar as experiências emancipatórias e redefinir uma nova sociedade do trabalho.

## 9.2 O DIREITO DO TRABALHO E AS NOVAS TEORIZAÇÕES

O sociólogo português Boaventura de Souza Santos distancia-se das proposições do marxismo ortodoxo e reforça a tese reformista do Estado, porém fora do contexto das velhas tradições que embasaram o próprio reformismo. Apresenta a idéia do Estado-novíssimo-movimento-social.

Para o sociólogo português há duas fragmentações: a do processo produtivo e da força de trabalho. É dentro desta nova realidade que os sindicatos devem adotar os meios de contestação e de participação – contestação genuína e não simbólica; participação em matérias importantes e não triviais. Tudo isso em cenários local, transnacional e global, que incluam formas de luta inovadoras e criativas.

Os novos sentidos de liberdade, de igualdade e de solidariedade, para a preservação da intimidade, da informação e da comunicação, com seus efeitos no mundo do trabalho, dependem fundamentalmente de uma re-socialização, a ser instituída dentro dos padrões de linguagem, individualidade e sociabilidade da cultura pós-moderna. A socialização, vivenciada até o momento, sob o domínio do capitalismo planetário e seus sofisticados meios de controle institucionais, só pode ser alterada, na medida em que se reacenderem os movimentos coletivos (ANDRADE, 2008:246)

O espaço global, em que se move a sociedade contemporânea, exige instâncias globais para a produção de regras de convivência com a participação efetiva dos interlocutores válidos. Mas a construção efetiva – não simbólica – de uma comunidade ideal de comunicação, tal como exige a ética comunicativa, depende da reconstrução da autonomia privada coletiva. Esta, por sua vez, aponta para um novo modelo de sindicato que se proponha a articular a sociedade do trabalho em toda a sua plenitude, o que implica negar a postura exclusivista de representação e condicionada aos trabalhadores subordinados rumo à conquista de um espaço geográfico além do que fora concebido pela nação-Estado e seus rígidos princípios de soberania e territorialidade (ANDRADE, 2008: 247).

Se a economia se estabelece nessa dimensão – a partir de uma competição transnacional, com estruturas organizacionais descentralizadas, departamentalizadas – dificultando a identificação de seus centros hegemônicos; se os negócios e as transações instituem-se cada dia mais, através da rede mundial de computadores, manter um discurso comunicativo direcionado à produção de normas limitadas a espaços locais significa preservar a unilateralidade conquistada pelos detentores dos meios de produção, desarticular, ainda mais, a sociedade do trabalho e legitimar sua acelerada fragmentação (ANDRADE, 2008: 247).

A Organização Internacional do Trabalho indica que a nova articulação dos sindicatos deve ocorrer em nível planetário.

Os sindicatos, após larga desfiliação e perda de influência, consoante informe sobre o Trabalho no Mundo de 1997-1998 da OIT, traçaram novas estratégias que visavam superar estas deficiências e fortalecimento dos sindicatos, tais como: 1) Prestação de novos serviços, como prestações sociais complementares, serviços de assessoramento, desenvolvimento de programas profissionais de comunicação, redes de postos de trabalho; 2) Incorporação de novos membros, como jovens, mulheres, trabalhadores que laboram à margem da economia formal (em algumas

regiões mais pobres do planeta constituem 80% da força de trabalho total) e desempregados; 3) Desenvolvimento da cooperação internacional, apesar das barreiras legais e diferenças culturais, os sindicatos desenvolvem cada vez mais seus vínculos internacionais, especialmente mediante sua participação em foros e confederações de âmbito internacional e o aumento dos contatos diretos entre sindicalistas de diversos países, em especial dos trabalhadores das empresas multinacionais; 4) Forjar uma nova aliança, as organizações de base, incluídas as ONG e as organizações de consumidores que têm objetivos idênticos, juntamente com as organizações sindicais e empresariais, constituem um fator de importância crescente nas áreas tão complexas da atividade internacional como os direitos humanos, a política comercial, o meio ambiente e o desenvolvimento.

### 9.3 A PREVALÊNCIA DAS RELAÇÕES SINDICAIS SOBRE AS RELAÇÕES INDIVIDUAIS

O Direito do Trabalho é fruto das lutas operárias, do seu poder e de sua capacidade organizativa, as relações sindicais devem se sobrepor às relações individuais. As relações individuais decorrem das relações sindicais. Acontece que os princípios escritos pela teoria tradicional, por um erro epistemológico ou por razões ideológicas, elegeram as relações individuais como a *priori* do Direito do Trabalho, quando são elas meras conseqüências das relações coletivas ou sindicais (ANDRADE, 2005:354).

Esse evidente contraste se manifesta inclusive na composição das obras clássicas e dos manuais. Eles começam tratando e privilegiando as relações individuais de trabalho – atribuindo-lhes mais conteúdo e complexidade, para, então, de forma secundária, trazer as relações coletivas ou sindicais. Desta forma, o Direito do Trabalho restou prisioneiro do individualismo contratualista, enfraquecendo a importância dos movimentos sindicais.

Em recente artigo intitulado “A desconstrução do paradigma trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho”, na Revista LTr, Ano 72, Agosto 2008, o aludido autor defende que para redefinição do objeto do direito do trabalho é preciso fazer uma análise contextualizada das relações individuais e das relações sindicais, tendo em vista que o trabalho subordinado e o sindicalismo de raiz obreirista são faces da mesma moeda.

As relações sindicais devem ter maior importância em relação às relações individuais de trabalho, tendo em vista que das relações coletivas surgiu este campo do direito. Lutas sociais, inicialmente, de cunho revolucionário, emancipatório e que tinham um caráter marcadamente universalista deram origem a este ramo do Direito.

O princípio da prevalência das relações sindicais sobre as relações individuais possibilita a fundamentação e a apresentação de outros novos princípios para o Direito do Trabalho.

Considerar este princípio faz com que a ciência jurídica esteja em sincronia com sua própria gênese, com as exigências, implicações e estratégias organizacionais contemporâneas, e com sua própria memória histórica, com a ideia de abranger as novas e infinitas categorias que envolvem aqueles que vivem ou têm a intenção de viver de um trabalho ou de renda que sejam dignos.

É preciso que seja articulado o novo mundo do trabalho e suas novas práticas, essa ligação deve ocorrer em direção à outra concepção organizacional e discursiva compatível com as mudanças do presente.

Para que haja a re-socialização da vida humana, deve ocorrer o reconhecimento do direito sindical como campo privilegiado desse ramo do Direito.

Sobre o assunto, aduz Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho:

“É necessário que os estudiosos do direito se voltem ao desenvolvimento do Direito Sindical. E, por meio dele e das novas lutas emancipatórias, seja desencadeado o aparecimento de um novo sentido protetor. Mesmo assim, doutrinadores nacionais e internacionais parecem não ter acordado para este fenômeno, mantendo e conservando uma estrutura velha, ignorando a necessidade de se buscar soluções capazes para atender as maiorias, envolvendo os que se encontram na informalidade e na exclusão. Coletando obras de Direito do Trabalho, o presente estudo constatou que, mesmo na contemporaneidade, o predomínio da pesquisa centra-se no Direito Individual do Trabalho. E, quando tratam do tema voltado para o setor sindical, tem-se uma visão também limitada, de caráter obreirista” (2008:39).

Alteração no estudo do Direito do Trabalho é necessária, essencialmente no Direito Sindical uma vez que suas bases não devem estar centradas no modelo sindical de caráter obreirista.

O Direito é produto histórico-cultural e ainda para compreensão deste produto fundamenta suas idéias nos seguintes pilares: 1) em todas as etapas da formação operária até a consolidação da sociedade industrial, as relações sindicais estavam ligadas às injustiças praticadas no interior das organizações produtivas, eram movimentos de caráter político-emancipatório; 2) a luta era simultaneamente econômica e política, as batalhas eram pela humanização do trabalho ou pelo nascimento de outro homem – livre do poder econômico e do poder político – ou para tomada do próprio poder; 3) O sindicalismo teve raízes anarquista e marxista, para romper com o capitalismo. Após certo tempo, passou a adotar o modelo neo-social-democrático, reivindicativo; 4) modelo teórico-prático de doutrina sindical está desligado da sociedade do trabalho pós-industrial; 5) Para a sobrevivência do sindicalismo, deve este buscar sintonia com a nova sociedade do trabalho; e 6) Para o cumprimento do item anterior, deverá adotar o sindicalismo práticas discursivas compatíveis com a realidade da sociedade acima citada, utilizando não os meios de comunicação disponíveis, mas também sensibilizando os trabalhadores do conhecimento – trabalho imaterial.(ANDRADE, 2005 : 355)

#### 9.4 A SOCIEDADE GLOBAL E O RETORNO DOS MOVIMENTOS SOCIAIS CONTRA-HEGEMÔNICOS

O Direito Sindical ou Coletivo Internacional também padece de uma elaboração teórica adaptada a esses novos espaços geopolíticos, econômicos e sociais. As centrais sindicais internacionais, as normas produzidas pela OIT (1966) bem como as regras jurídicas provenientes da União Européia ainda estão voltadas para o mundo do trabalho dependente e regulamentado dentro da tradição industrial. O mesmo acontece com outros temas dessa especialidade, sobretudo a negociação coletiva e a greve (ANDRADE, 2008:241).

A União Européia aponta para uma verdadeira política social e um Direito Social Comunitário em pleno processo de implantação e adaptação. No entanto, estão eles reduzidos a uma política de fomento de emprego; à livre circulação dos trabalhadores; a uma política de harmonização das legislações sociais no que diz respeito, sobretudo, às relações de trabalho; a uma política de fomento de emprego por meio do Fundo Social Europeu, num sistema de participação das forças sociais nos organismos comunitários (ANDRADE, 2008: 242).

Ao se considerar as relações coletivas, privilegiam-se os seguintes temas por meio do mesmo processo institucional: o ajuste social e o diálogo comunitário dos Comitês Consultivos partidários, de caráter setorial bem como da negociação coletiva comunitária.

É o Direito do Trabalho ramo da ciência jurídica que se forjou como produto cultural da sociedade moderna, como bem afirma o jurista Everaldo Gaspar Lopes de Andrade. O Direito do Trabalho se afirmou como ramo autônomo do Direito em virtude do fracasso do liberalismo e do aparecimento do Estado do Bem-Estar-Social. Nasceu, portanto, no Velho Continente, espalhou-se por todos os países do planeta – desenvolvidos ou não – que foram capazes de

conquistar uma democracia estável e instituições jurídicas baseadas nas tradições romano-germânicas ou anglo-saxônicas (2008: 242).

A dominação global – constituída por meio de uma tecnologia altamente sofisticada, do discurso baseado no pensamento único e do fim das ideologias – tenta passar a idéia de que está tudo sob controle.

O processo de globalização evita a distribuição de renda, concorrendo para a marginalidade e a exclusão social de grande parcela da sociedade. A centralidade é ocupada pelo dinheiro, em suas formas mais agressivas, um dinheiro em estado puro sustentado por uma informação ideológica, com a qual se encontra em simbiose. Disso resulta a brutal distorção do sentido da vida em todas as suas dimensões, eis que, nessa situação, o homem pode ser considerado um elemento residual (SANTOS, 2001:147).

## 9.5 O TRABALHO IMATERIAL OU DO CONHECIMENTO E AS INSURGÊNCIAS CONTEMPORÂNEAS

O presente estudo não pretende entrar na polêmica entre os partidários de Hardt, Negri e seus seguidores e os que têm visão Marxista como o Professor Sérgio Lessa. Visa somente a demonstrar que as novas tecnologias da informação e da comunicação, em que esta modalidade de trabalho está inserida, são imprescindíveis na reconstituição dos novos movimentos libertários.

Muitas transformações ocorreram no mundo do trabalho, começaram na primeira fase da reestruturação da década de 1970 e hoje caminham para se tornarem hegemônicas. Vêm de forma crítica esses novos espaços de autonomia e organização do trabalho imaterial, já que eles estariam subordinados às grandes indústrias. Por isso, estaria se desencadeando um processo de



recentralização, na fase de reestruturação sucessiva do modo de produção pós-fordista. Neste aspecto, não estaria havendo mudança em termos de controle, apenas, um reconhecimento e uma valorização dessa nova qualidade do trabalho (ANDRADE, 2008: 261).

O conceito de trabalho para Hardt e Negri não envolve só o trabalho concreto, mas também o trabalho abstrato:

“Da perspectiva de Marx no século XIX, as práticas concretas de diversas atividades laborais eram radicalmente heterogêneas: as artes da costura e da tecelagem envolviam ações concretas incomensuráveis. Só quando abstraídas de suas práticas concretas, as atividades laborais poderiam ser reunidas e vistas de maneira homogênea, não mais como arte de costura e arte da tecelagem, mas como gasto de força humana de trabalho, como trabalho abstrato” (HARDT e NEGRI, 2001: 313).

O conceito de trabalho abstrato em Marx diverge do adotado pelos autores supracitados. Para Marx, trabalho abstrato não é trabalho em geral, ou melhor, o gênero de muitos trabalhos concretos, mas trabalhos concretos reduzidos a trabalho abstrato. Ao tratar do trabalho abstrato Hardt e Negri o abordam com registro da abstração subjetiva. Ao passo que Marx faz no registro da abstração objetiva.

Para Marx, como corolário, os diversos trabalhos humanos enquanto trabalhos concretos mantêm-se incomensuráveis entre si na prática social; ademais, eles originam valores de uso diversos que também, enquanto tais, mantêm-se incomensuráveis entre si. Por outro lado, esses últimos são comensurados pela mediação dos valores de troca ou dos preços. Ora, isto só é possível porque os trabalhos humanos que produzem valores de uso como mercadorias se encontram objetivamente comensurados no processo social. Pois aí é constantemente reduzido, de um modo cego, por trás das costas dos produtores, a trabalho humano abstrato. É no universo das empresas capitalistas que os diferentes trabalhos são tratados como “gelatina de trabalho humano”; aí quantidades heterogêneas de trabalho são somadas e subtraídas umas das outras

como quantidades homogêneas. Em consequência, Marx trata o trabalho no modo de produção capitalista como duplicidade coexistente e antitética: trabalho concreto e trabalho abstrato. É bem sabido, ademais, que o gasto de força humana é para Marx apenas a base natural do trabalho abstrato e não o seu conteúdo que é social (PRADO, 2008: 4).

O sentido da caracterização do trabalho, para Hardt e Negri, depende da compreensão do trabalho abstrato como gênero, ou seja, como dispêndio de energia humana. O empenho de corpos, músculos, cérebros, etc., ganhou historicamente uma qualidade especial que o faz ter uma dimensão técnica e científica. É imaterial porque produz serviços e não bens. É abstrato porque vem a ser bem genérico, aplicável em muitas situações. É complexo porque requer muitas qualificações. É cooperativo porque exige muitas interações. É intelectual porque depende especialmente da capacidade de raciocínio do cérebro humano.

Não se pode entender, porém, como correta a conexão entre trabalho imaterial e serviços. Hardt e Negri centram a caracterização do modo de produção capitalista recente no caráter concreto do trabalho e assim falam de produtividade do trabalho de uma forma que entendem conveniente para refazer a crítica do capitalismo, sendo esta visão um problema. Para Marx a mania de definir o trabalho produtivo e o improdutivo por seu conteúdo material tem origem na concepção fetichista, peculiar ao capitalismo, e derivada de sua essência, que conceitua as determinações formais econômicas, tais como ser mercadoria, ser trabalho produtivo, etc., como qualidade inerente em si mesma aos depositários materiais dessas determinações formais ou categorias.

A partir da idéia de trabalho imaterial, Hardt e Negri concluem, primeiramente, que a subsunção do trabalho ao capital tornou-se puramente externa ao processo de trabalho e, em consequência, arbitrária. Inferem daí que não subsiste a distinção entre capital constante e capital variável na pós-grande indústria. Obtêm essas duas conclusões mesmo sabendo que os

trabalhadores continuam vendendo as suas forças de trabalho para os capitalistas, o que, para Marx, configura a subsunção formal do trabalho ao capital. O trabalho, para Hardt e Negri, tornou-se “comunicativo, afetivo e imaterial”, cooperativo em si e por si mesmo, potencialmente comunista, mesmo sendo o modo de produção capitalista.

Houve um impulso forte do movimento de autovalorização do capital, por intermédio da concorrência entre capitais particulares, é pela via da penetração da ciência e da tecnologia nos processos de produção que se definem as transformações e a trajetória histórica do modo de produção.

Na manufatura, a subsunção do trabalho ao capital é apenas formal. Ela ocorre, então, de modo formalmente voluntário, já que o obreiro, para poder subsistir, tem de optar por depender economicamente do capitalista. As formas de subsunção anteriores, tais como escravidão e a servidão, eram involuntárias, pois estavam baseadas em relações de estratificação social, diretamente políticas. Agora ela se torna, ademais, basicamente econômica, porque o trabalhador cai nessa condição porque precisa vender a sua força de trabalho ao dono das condições de trabalho, ou seja, ao capitalista.

O processo de trabalho realizado na manufatura, ainda que semelhante às práticas produtivas preexistentes, torna-se subordinado ao processo de autovalorização. As atividades de labor dos obreiros passam a ser dirigidas pelo capitalista, que também fica responsável pelo processo de produção. Na manufatura, a divisão do trabalho é orientada pelo princípio subjetivo por meio do qual o processo de trabalho tem de estar adaptado ao trabalhador. Princípio este que dificulta a entrada dos conhecimentos científicos nos processos produtivos, que são gerados atualmente, cada vez mais, autonomamente.

Na grande indústria, a subsunção do trabalho ao capital transforma-se em material além de formal. No sistema de produção anterior, o processo de trabalho era artesanal, com a

indústria, há a mudança de sua natureza para se adequar às necessidades objetivas do processo de valorização do capital. O aparecimento das máquinas ferramentas rouba do trabalhador o controle do processo de trabalho. Antes o trabalhador empregava os instrumentos de trabalho, agora ele é empregado pelos meios de trabalho. A produtividade cresce rapidamente. A produção passa a se dar em grande escala; as forças produtivas atingem alto grau de socialização; a produção pela produção torna-se condição necessária do prosseguimento da produção.

Os trabalhadores, nesta fase, são separados da tecnologia e rebaixados, tornando-se meros elementos conscientes de autômatos inconscientes, os quais possuem vida própria porque estão animados pelo processo de autovalorização. Para Marx, esses trabalhadores se transformaram em apêndices das máquinas, do sistema de produção. As máquinas e as fábricas, por sua vez, guardam em seus potentes corpos a alma do aumento do capital.

Na fase da grande indústria, o trabalho perde sua matriz subjetiva e a máquina incorpora a ciência e a tecnologia em sua estrutura, o capital se apropria da ciência e cria autômatos. No momento da pós-grande indústria, o domínio dos processos naturais e artificiais que a ciência possibilita estão agora incorporados em algoritmos ou programas de computador, que são instalados dentro ou ao lado do corpo das máquinas. Desta forma, as máquinas e os sistemas constituídos por máquinas tornam-se inteligentes. Em consequência da própria natureza do processo produtivo que vai se livrando, pouco a pouco, dos trabalhadores, o trabalho que o vigia – sem com ele se imiscuir - , volta a ganhar um momento subjetivo. Pois, passa a pôr em prática no tempo de trabalho conhecimentos que são adquiridos fora desse tempo de trabalho. Esses conhecimentos que se encontram em parte dentro das cabeças dos trabalhadores e em parte nas próprias máquinas são distribuições descentralizadas de um todo altamente complexo de saberes científicos, tecnológicos e produtivos, o que Marx intitulou de intelecto geral.

Muitos autores tratam o trabalho na pós-grande indústria como comunicativo, afetivo e expressivo, determinações concretas que são enfeixadas na noção de trabalho imaterial. A essa noção ainda, como se viu, encontra-se associada a ideia de que a cooperação tornou-se imanente ao processo de trabalho e que, portanto, a dominação capitalista tornou-se totalmente externa e arbitrária em relação à produção.

Ao abordar o capitalista, Marx entende que este organiza a produção porque comprou a força trabalho e, assim, transformou-a em capital variável; segundo Hardt e Negri, ocorre o inverso, ou seja, o capital é variável porque o capitalista organiza a produção. Independentemente da relação social mercantil e, em especial da relação social de capital, a força de trabalho só pode gerar valores de uso.

De um modo característico, Foucault, Hardt e Negri redefinem a exploração como centralização, extração e expropriação política dos produtos da cooperação social. Somando a isso, redefinem também o conceito o de subsunção real como subordinação da sociedade à organização do capital e ao estado capitalista. O corpo de trabalho social produz valor e capital, sem ser forma do capital. O intelecto geral presente nas máquinas inteligentes, nas redes de comunicação e nos sistemas de comunicação figura aí diretamente como modo de existência do capital – e não como forma por excelência do capital.

A nova força de trabalho não se baseia, apenas, no velho antagonismo de classes, mas vai além do antagonismo, posto que é alternativa e constitutiva de uma realidade social diferente. O antagonismo, aqui, dirige-se a uma nova forma de poder constituinte, como alternativa às formas de poder existentes. O velho antagonismo das sociedades industriais pressupunha uma transição, que resultaria dos choques entre essas mesmas forças fruto de passagem de uma situação de poder a outro (ANDRADE, 2008:261).

Estas generalidades e hegemonia do trabalho imaterial puxam o intelectual para dentro do processo produtivo, e isso acontece desde o trabalho intelectual na formação ou na comunicação, nos projetos industriais ou nas técnicas das relações políticas. Em qualquer deles, o intelectual não pode mais ser separado da máquina produtiva (ANDRADE, 2008:262).

No Brasil, é o professor Sérgio Lessa quem lidera a concepção marxista do trabalho, em contraposição aos adeptos do trabalho imaterial, que vêem a identificação do trabalho produtivo e improdutivo como superação das relações mercantis, na medida que estariam deslocando o centro das forças produtivas da produção material para a produção imaterial. Para eles, se o imaterial poderia ser mercadoria, este deslocamento da centralidade do mercado, transformaria a sociedade numa sociedade potencialmente pós-mercantil. Para eles, o sujeito histórico de toda esta transformação não poderia ser a classe operária, ou qualquer classe em particular, não seria pois uma revolução de uma classe contra outras. Seria, na opinião crítica de Sérgio Lessa, a passagem de um comunismo – não o comunismo de Marx, mas um comunismo compatível com o mercado e com o dinheiro. Ele admite também uma convergência entre os adeptos da Teoria do Agir Comunicativo com a Escola da Regulação porque ambas rejeitam a luta de classes e advogam um consenso entre todas as classes. Ele é taxativo:

“Será a distinção entre assalariados e não assalariados o decisivo na distinção entre os agentes sociais no capitalismo contemporâneo. O salário teria recebido uma nova função social. Deixou de ser o terreno antagônico de disputa entre o proletariado e a burguesia, para se converter no terreno de consenso possível na medida em que é pela sua mediação que, não apenas o lucro se viabiliza, mas também a ascensão social dos trabalhadores faz-se possível”.

Desaparecido o terreno antagônico de disputa entre o proletariado e a burguesia apareceria o consenso possível, por meio da mediação, não apenas o lucro se viabiliza, mas,

também a ascensão social dos trabalhadores. Nessa nova etapa histórica não haveria espaço para a classe operária, ela desapareceria.

O professor Sérgio Lessa desconstrói tais posicionamentos, a partir de uma análise detalhada dos seguidores do trabalho imaterial – de Mallet a Gorz, de Lojkine, Hardt, Negri a Schaff – reafirma a validade das categorias marxianas de trabalho produtivo e improdutivo e reforça a forma coletiva do proletariado na destruição da sociedade capitalista.

Por sua vez, o professor Everaldo Gaspar tira partido de certas descrições dos autores que são adeptos do chamado trabalho imaterial para que se aproprie apenas do título e reconheça a sua força explosiva e a sua importância na Sociedade Pós-industrial e, sobretudo, para enquadrar-lhe como sujeito histórico fundamental nas lutas sociais emancipatórias contra-hegemônicas.

## **CAPÍTULO 10 - PARA UMA NOVA CONFIGURAÇÃO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

### **10.1 OS NOVOS ESPAÇOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Outro formato deve ser dado a esta fonte formal autônoma, geradora de normas e sistema de autocomposição. Nos dias atuais, como disse José Soares Filho, em seu artigo “As negociações coletivas supranacionais para além da OIT e da União Européia”, publicado na Revista LTr.71-08/907:

“O processo negocial de formação da norma, no campo do Direito do Trabalho, tende a sofrer uma considerável mudança, em consequência da globalização da economia, do surgimento de corpos intermediários voltados a cumprir as funções tradicionais atribuídas aos sindicatos, bem assim da multiplicidade e variedade de formas de empregos e rendas que se apresentam na atual conjuntura socioeconômica”.

O processo negocial enquanto princípio do Direito do Trabalho conecta-se com uma nova modalidade de sindicato, rumo a uma “articulação entre o movimento sindical e todos os outros movimentos sociais que lutam pela qualidade da cidadania, democracia e, afinal, pela qualidade de vida: estas parecem ser as receitas para o êxito nos momentos difíceis que se avizinham” (SANTOS, 2006: 397).

Para o português Luís Gonçalves da Silva, no atual e futuro Direito do Trabalho a contratação coletiva é um fator essencial para a realização da justiça social, pelo que é facilmente compreensível que o legislador tenha eleito como elemento central da reforma laboral a revitalização da contratação coletiva. Assevera que as soluções previstas no Código do Trabalho visam, quanto a esta matéria, acima de tudo revitalizar a contratação coletiva que deve ter um



papel único na regulação das relações laborais. Como se escreve na exposição de motivos da Proposta de Lei n.º 29/IX (aprova o Código do Trabalho) é objetivo estruturante do Código inverter a situação de estagnação da contratação coletiva, dinamizando-a, não só pelas múltiplas alusões a matérias a regular nessa sede, como por via da limitação temporal de vigência desses instrumentos. Das alterações relativas à contratação coletiva identificadas na exposição de motivos salientam-se: A) Revitalização da contratação coletiva, nomeadamente através do estabelecimento da obrigação de as convenções coletivas regularem o respectivo âmbito temporal, e da previsão de um regime supletivo aplicável em matéria de sobre vigência e de denúncia, sempre que tal se não encontre regulado por convenção; B) Consagração do princípio segundo o qual a mera sucessão de convenções coletivas não pode ser invocada para diminuir a proteção geral dos trabalhadores; C) Dinamização da arbitragem obrigatória, cabendo aos representantes das associações sindicais e patronais, com assento na Comissão Permanente de Concertação Social, a elaboração da lista de árbitros, sendo a sua feitura deferida, em caso de recusa de elaboração, a uma comissão composta pelo Presidente do Conselho Económico e Social, que preside, e por dois representantes das associações sindicais e dois representantes das associações de empregadores, competindo ao Presidente do Conselho o desbloqueio da situação caso os procedimentos acima referidos não sejam eficazes; D) Limitação da possibilidade de recurso aos regulamentos de condições mínimas (portarias de regulamentação do trabalho) ao caso de inexistência de sujeitos coletivos; E) Reforço dos requisitos necessários para a elaboração de regulamentos de condições mínimas (portarias de regulamentação do trabalho), desde que circunstâncias sociais e económicas o justifiquem. F) Reiteração do princípio da responsabilização civil dos sujeitos outorgantes de convenções coletivas, bem como dos respectivos filiados, pelo seu incumprimento. (SILVA:2003, 228)

Ao se analisar a visão do acima referido autor, observa-se que o legislador privilegia a contratação coletiva dinâmica, em detrimento da forma estática.

Como afirma José Soares Filho, ao tratar do novo perfil para a negociação coletiva supranacional,

“Na pós-modernidade, surgem formas de regulação do trabalho humano que variam em conformidade com os movimentos que ocorrem na sociedade global da informação, indo além das versões clássicas preconizadas nos instrumentos normativos da OIT, nos tratados bilaterais ou multilaterais e nos Pactos Internacionais. Com efeito, até então se contava, sob esse aspecto, em termos de relações supra-estatais, com a importante atividade daquela Organização Internacional - que se realiza, com admirável eficiência desde o início do século XX - , assim como com a bem sucedida experiência da União Européia e outras formas de organização regional já concretizadas, tais como Mercosul e o Nafta, ou em perspectiva (exemplo da ALCA)” (SOARES FILHO, 2007:180).

Devem ser consideradas para o novo rumo a ser dado para a negociação coletiva, as características do velho e do novo internacionalismo operário. São traços do velho: hierarquia, centralização, comando, controle, debate restrito, tomada de decisões lenta, elevada burocracia, formal, orientação para a diplomacia, focalização exclusiva nos sindicatos e locais de trabalho, e predominância no Norte. Enquanto, no novo internacionalismo operário temos: rede, descentralização, participação, capacitação, debate aberto, tomada de decisões rápida, temporizada, flexível, orientação para a mobilização, focalização na construção de coligações com novos movimentos sociais e ONGs e predominância no Sul.

Identificadas as rupturas entre o velho e o novo sindicalismo, entre a verticalização e a horizontalização das estratégias, articulações e lutas sindicais, com o objetivo de problematizar e refutar o perfil da dogmática jurídica e da doutrina da Organização Internacional do Trabalho em termos de processo negocial de formação da norma trabalhista.

Para o sociólogo Giovanni Alves a estratégia do neocorporativismo e raiz setorial tende a se ampliar no período de crise do capital, privilegiando a fragmentação da classe trabalhadora por empresas, o fracionamento horizontal da sociedade do trabalho, a debilitação da solidariedade de classe (2000:90).<sup>4</sup>

Para que seja possível entender a organização dos trabalhadores em nível internacional no contexto da globalização econômica é importante a análise das quatro fases do sindicalismo.

Na primeira fase, a organização era altamente internacional. Várias federações internacionais ajudaram a fundar sindicatos nos diversos países. O movimento sindical sequer tinha espaço, e por vezes nem o queria, na arena política nacional e identificou-se com o destino da classe em nível internacional. O internacionalismo se limitava aos países envolvidos no processo de industrialização.

Na segunda fase, tem-se a derrota do internacionalismo. São características desta fase: recente vitória da Revolução Russa, por acordos de paz e pela existência de movimentos revolucionários em várias partes da Europa. Assim, os diferentes movimentos sindicais conseguiram certo espaço na reconstrução das economias nacionais. Surge a Organização Internacional do Trabalho, e em 1922, é realizada a primeira reunião da OIT, que tinha como ponto principal de pauta a regulamentação internacional do horário de trabalho de oito horas diárias e 48 semanais. Nessa ocasião, foi a primeira vez que as organizações sindicais

---

<sup>4</sup> Explicando o autor a estratégia, defende que procura-se cultivar o espírito de parceria com o capital, desenvolvendo estratégias sindicais pró-ativas – ou então propositivas – compatíveis com a lógica do toyotismo, o que tende a promover a confusão, no plano da consciência necessária de classe, dos interesses dos trabalhadores com os da empresa na qual trabalham. Abandona-se, assim, em maior ou menor proporção, o sindicalismo de classe, de massas e de indústria, com suas ações e práticas de greves generalizadas. É um tipo de estratégia sindical que se ajusta à natureza contingente do sindicalismo (e de seus “limites”) em períodos de crise capitalista, adapta-se meramente à conjuntura de crise do mundo do trabalho, que hoje assume dimensão estrutural.

confrontaram internacionalmente, na mesa de negociação, governos e empresários. Progressivamente a atuação da OIT foi se esvaziando.

A terceira fase do internacionalismo se registra após a Segunda Guerra Mundial. Ao sair da guerra a classe dos trabalhadores restou fortalecida politicamente como também convencida de que a união internacional de sindicatos reforçaria a luta, garantiria a paz e um desenvolvimento equilibrado. Esta fase chega ao fim principalmente por causa da guerra fria, que leva o posicionamento internacional a ser determinado por definições geopolíticas e ideológicas definidas, na realidade, fora do âmbito sindical. Outro marco desse período foi que as organizações sindicais passaram a ter uma inserção muito maior na organização política econômica em nível nacional. E isso se dá de formas bastante diferenciadas, de acordo com lógicas políticas e econômicas nacionais que refletem a diversidade da correlação de forças entre capital e trabalho. Estrutura e prática sindical começam a diferir mais. Essas especificidades não só caracterizam a situação nos países que seriam denominados Primeiro Mundo, mas também nos países do chamado Terceiro Mundo. Organização e prática em países como Brasil e Argentina refletiam a lógica e as necessidades de integração política nacional. A mesma coisa acontece nos países Africanos e Asiáticos na época pós-colonial. Na maioria dos países africanos o movimento sindical surge como braço dos movimentos de libertação nacional, representando trabalhadores urbanos que fariam parte do novo bloco hegemônico. Ou seja, quanto mais as organizações sindicais se integravam em nível nacional, seja de forma manipulada pelo Estado seja através de pacto social negociado com o Estado e os empresários, mais se diferenciariam entre si (SCHUTTE, 1997: 113).

O quarto momento, que é o atual, decorre do processo de internacionalização da economia intitulado globalização. Vários aspectos contribuem para a redescoberta do caráter internacionalista da luta sindical. Com a globalização, especificamente a intensificação da

competição, o aumento relativo do comércio internacional e o crescimento das empresas internacionais – pressiona as relações industriais existentes e construídas nas últimas décadas. Com isso, evidenciam-se os limites da orientação fortemente nacionalista da prática e organização dos movimentos sindicais e a existência de um movimento sindical internacional altamente burocratizado e ideológico, longe das práticas sindicais. As especificidades dos diferentes padrões de relações industriais e sindicais começam a desaparecer, sendo que as particularidades positivas são consideradas custo adicional na luta pela competitividade (“custo Alemanha”, “custo Brasil”, etc.) E os pontos específicos negativos são usados como exemplos para pressionar os trabalhadores de outros países. Pode-se falar de um processo de desterritorialização das relações industriais e sindicais. Cria-se, assim, a possibilidade de maior comunicação e de atuação internacional vinculadas aos problemas sindicais do dia-a-dia. Ao mesmo tempo fica sempre mais claro que “a globalização” como palavra mágica e ideológica está sendo utilizada para convencer os trabalhadores de que eles têm de adaptar-se às exigências do mercado internacional e da *competitividade internacional*. Cresce, assim, a convicção de que é necessário atuar no nível em que os principais atores da globalização (multinacionais, organizações bi e multilaterais) operam (SCHUTTE, 1997: 120).

Observa-se a dificuldade do movimento sindical de articular-se internacionalmente, visto o fato de que o processo é muito complicado e oneroso e considerando ainda que o movimento sindical perdeu muito da sua força no processo de reestruturação do capitalismo. A solução encontrada pelas organizações sindicais é que haja a globalização juntamente com os acordos bi e multilaterais. Constata-se tal experiência na União Européia e também no Mercosul. A partir deste último processo de integração regional antes mencionado a atuação sindical no Cone Sul desperta o interesse de vários sindicalistas preocupados com os efeitos da integração. Ocorreram nestes âmbitos do Mercosul e da União Européia algumas greves gerais. Existem

diversas distinções entre esses processos, porém, há em comum entre a Europa e América Latina, e ainda em grande parte do mundo, uma visível e amarga precarização do trabalho: os empregos estáveis dão lugar ao trabalho temporário, o tempo integral cede ao tempo parcial, com perda significativa de salário e de nível de vida.

Esses processos de integração regional deram origem a uma infra-estrutura e uma base para atuação ativa por parte das organizações sindicais, tendo em vista a possibilidade de maior atividade destas organizações, elas não se opõem aos acordos regionais, apenas quanto à maneira como estão sendo feitos.

O ponto em comum da primeira fase e desta última fase é que se tem a mesma idéia de que é necessária a mudança com ação.

Ao concluir seu artigo intitulado “Globalização revitaliza ação sindical em nível Internacional”, Giorgio Romano Schutte chama atenção para o fato de que a cada dia que passa menos espaço existe para defender os interesses dos trabalhadores se a atuação se limita ao nível nacional. As práticas, legislações e concepções sindicais estão perdendo suas forças e seus sentidos. As dificuldades são imensas, mas se foi possível coordenar a luta pelas 8 horas, há mais de 100 anos atrás, em um mundo sem Internet, não é ilusório imaginar que o movimento sindical recuperará suas forças partindo das mobilizações locais coordenadas internacionalmente (1997:123).

As entidades sindicais restarão fortalecidas e aptas a incrementar as lutas caso haja a articulação internacional.

Segundo a perspectiva do autor René Armand Dreifuss, ao adaptar suas considerações para o universo da negociação coletiva, dadas as devidas proporções, entende que:

“tudo indica que começamos a enfrentar uma constante desconstrução e reconstrução de estruturas e práticas políticas, de instituições e sistemas, na procura de novas referências. O debate

passa a girar em torno da validade das próprias estruturas societárias, políticas e institucionais, incluindo princípios de legitimação (tanto os gerados pelas ordens internas quanto os de mudança social e política) e princípios de existência, que contra eles se rebelam em nome da liberdade e da realização humana, a serem discernidos, definidos e implementados. No limiar do século XXI as disputas têm a ver não só com a conciliação das divergências dentro das estruturas pragmaticamente aceitas, mas com as tentativas de conceber formas de organização societária para além dos “modelos” e paradigmas básicos, o que pressupõe a crescente rejeição das estruturas, organizações e instituições internas existentes (até daquelas que preconizam as mudanças)” (1997:338).

Para o professor Giovanni Alves, nesta desconstrução do conceito de negociação coletiva, e ainda para reformulação de tal instituto, a pauta de negociação coletiva, para as categorias de assalariados mais organizados, tendeu a incorporar, por exemplo, a defesa do emprego, a Participação nos Lucros e Resultados (PLR), a flexibilização da jornada de trabalho (banco de horas) e a discussão na gestão e organização do trabalho. Na verdade, alteraram-se as implicações do processo de negociação coletiva, que passou a incorporar disposições do toyotismo sistêmico, ou seja, o foco político-territorial de antagonismo entre capital e trabalho circunscreveu-se ao âmbito da empresa e a implicação salarial vinculou-se mais a recompensas de desempenho individual ou em equipe.

Diante de um precário mundo do trabalho, de uma precarização heteróclita, com a existência da classe do subproletariado, como diz Ricardo Antunes, com o desemprego tornando-se o espectro regressivo alimentador do medo de um "núcleo restrito" de trabalhadores industriais e de serviços empregados, o aumento nos valores da participação em lucros e resultados, para categorias de assalariados mais organizados, contribuiu não apenas para promover um envolvimento estimulado com os objetivos da empresa, mas para amortecer a rebeldia individual e coletiva diante de uma crescente superexploração da força de trabalho.

A tendência de flexibilização da legislação trabalhista que ocorreu nos anos 1990 tendeu a incorporar as novas disposições do toyotismo sistêmico, institucionalizando a fragmentação de classe, principalmente em seu foco de negociação coletiva. A luta política (e ideológica) no seio do movimento sindical brasileiro tornou-se mais acirrada na "década neoliberal" por conta da tentativa do governo Cardoso e de lideranças sindicais de orientação neoliberal, ligadas principalmente à Força Sindical, em implementarem, sob oposição da CUT, uma política de desregulamentação do mercado de trabalho e de desmonte da CLT (Consolidação das Leis do Trabalho) como solução para a crise do emprego no país (o exemplo foi o projeto de lei que visava a estabelecer o Contrato de Trabalho por Tempo Determinado em 1997)(ALVES, 2008: 24).

O que ocorre no Brasil dos anos 1990 é a expressão particular-concreta de uma ofensiva mundial do capital financeiro, de cunho político (e ideológico), que visa a degradar a base institucional de exploração da força de trabalho nos pólos mais organizados da classe trabalhadora, seja nos países capitalistas centrais (principalmente União Européia, onde o sindicalismo reserva ainda uma eficácia política), seja nos países capitalistas industrializados não-desenvolvidos (caso do Brasil) (ALVES, 2008: 24).

O maior desafio do sindicalismo no Brasil é romper com o viés burocrático-corporativo, organizar e mobilizar um contingente grande de jovens operários e operárias, empregados e empregadas e, inclusive, trabalhadores por conta própria precarizados, explorados pelo capital. Em decorrência da crise do sindicalismo, que possui um componente estrutural (os limites do sindicalismo diante da nova lógica de acumulação capitalista), a capacidade de agitação sindical no sentido de sua inserção nas lutas sociais tornou-se bastante exígua (o próprio viés neocorporativo contribuiu para seu isolamento relativo dos problemas prementes do mundo do trabalho). Os sindicatos não se encontram devidamente estruturados para representar o novo (e



precário) mundo do trabalho que surge com a mundialização do capital, não apenas em virtude de problemas burocrático-organizativos (ainda bastante verticalizados), mas principalmente político-ideológicos.

Para que esta nova configuração da negociação coletiva seja obtida é importante, para nossa experiência, também uma clara definição do sindicalismo brasileiro. Ele se moldará a uma ação pactuada dentro da ordem, negocial e contratualista, como tem preposto o núcleo dominante no interior da CUT, por meio das câmaras setoriais ou da ênfase na participação negociada, nas “parcerias” com o capital, com vistas ao “crescimento”, “desenvolvimento”, “aumento de produtividade”, “incentivo a vinda de capitais estrangeiros” etc. pontos estes claramente em sintonia e subordinados ideologicamente ao capital? (ANTUNES, 2006:243)

Ou, ao contrário, conseguirão seus setores mais à esquerda elaborar conjuntamente com movimentos sociais e partidos políticos de perfil socialista uma alternativa contra a ordem, com claros contornos anticapitalistas? Na verdade, o desafio maior dos setores de esquerda da CUT, que têm maior proximidade com o MST, com as lutas sociais e as experiências sociais de base dos trabalhadores, será avançar na elaboração de um programa com um desenho alternativo contrário ao atual, formulado sob a ótica dos trabalhadores, capaz de responder às reivindicações imediatas do mundo do trabalho, mas tendo como horizonte uma organização societária fundada em valores socialistas e efetivamente emancipadores e que não tenha ilusões quanto ao caráter destrutivo da lógica do capital. (ANTUNES, 2006:243)

Esse projeto será fruto da articulação de experimentos sociais de base e reflexões coletivas. Deverá transbordar o espaço nacional. O grande desafio é olhar para uma sociedade que vá além do capital, mas que necessariamente forneça também respostas imediatas para a barbárie que assola o dia-a-dia do ser social que labora. Essencial a decisiva criação de novas formas de organização internacional dos trabalhadores.

O sindicalismo para seu fortalecimento e conseqüente sobrevivência necessita romper a enorme barreira social que separa os trabalhadores estáveis, em franco processo de redução, dos trabalhadores em tempo parcial, precarizados, subproletarizados, em significativa expansão no atual cenário mundial. Os sindicatos devem organizar e auxiliar na auto-organização dos desempregados, em vez de expulsá-los das entidades sindicais porque sem emprego obviamente não podem pagar as taxas de filiação sindical. Não se pode aceitar que um trabalhador seja excluído do sindicato por ter sido expulso do mercado de trabalho pelo capital. Devem os sindicatos ampliar seu contingente para que atendam aos trabalhadores hoje desorganizados.

O rompimento dos sindicatos com todas as formas de neocorporativismo, com a tendência crescente de institucionalização e burocratização e com idéia de sua redução ao âmbito exclusivamente fabril devem prevalecer, assim, para avanço dos movimentos sociais dos trabalhadores, deve-se caminhar na direção de um desenho societal estruturado a partir da perspectiva do trabalho emancipado e contrário ao capital, com sua nefasta divisão social e hierárquica do trabalho. Articular as ações que tenham como ponto de partida dimensões concretas da vida cotidiana e os valores mais gerais, que possam possibilitar a realização de uma vida autêntica, dotada de sentido (ANTUNES, 2006: 246).

Busca-se uma configuração teórica original compatível com os estudos contemporâneos acerca do novo internacionalismo operário - suas estratégias, articulações e lutas sindicais contra-hegemônicas – e propostas concretas para efetivação de um diálogo supranacional dirigido à resolução de conflitos e à formação normativa no âmbito das relações coletivas de trabalho.

Esta nova concepção de negociação coletiva deve ter como base abrigar todas as possibilidades e alternativas de trabalho e rendas; articular-se com os movimentos sociais organizados; mobilizar esses interlocutores em níveis locais, transnacionais e supranacionais;

retomar as lutas sociais emancipatórias, desta feita, para criar mecanismos de luta contra-hegemônicas e valer-se de uma versão epistemológica marcadamente crítica.

Na obra organizada por José Reginaldo Inácio intitulada *Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?* Domingos Giroletti defende que desde o seu início, o movimento operário assumiu uma dimensão internacionalista. As internacionais socialistas são a demonstração desta visão e do apelo de Marx e Hengels no Manifesto Comunista -“Trabalhadores do mundo univos”- embora sua história seja mais marcada pela divisão das hostes operárias e do movimento sindical e político, por razões táticas e estratégicas. No entanto, a unidade dos trabalhadores e da humanidade teve e tem outros defensores liderados por humanistas, sindicalistas e militantes das mais diversas hostes partidárias de esquerda. Vários movimentos sociais devem ser lembrados, o que merece destaque é o Fórum Social Mundial, em suas várias versões, por seu apelo sugestivo – “um outro mundo é possível”. (2007:322)

Assevera o autor mencionado que será esta civilização tida como a civilização solidária e socialista. Em prol desta nova civilização, diz o autor, será preciso lembrar: a atuação da Anistia Internacional em favor dos direitos humanos; a luta dos vários movimentos ecológicos internacionais como o *Green Peace*, entre outras instituições; o trabalho humanitário de outra organização internacional, Médicos sem Fronteiras; e, as iniciativas de uma heroína solitária como a madre Thereza de Calcutá no atendimento dos mais pobres e excluídos (GIROLETTI, 2007:323).

O ideário e o discurso da solidariedade sempre foi um traço distintivo do movimento operário pelas suas ações diretas efetivas e pelas instituições por ele criadas. Esse continua sendo o caminho.

O fortalecimento do movimento sindical está ligado às mudanças estruturais e conjunturais das economias nacional e mundial. Será através de ações articuladas e

complementares com outros segmentos e movimentos sociais e internacionais e no campo macropolítico que o movimento operário irá recuperar sua força, mostrar sua vitalidade e resgatar todo o ideário humanitário emancipador que o tem marcado desde sua origem. Grande desafio será continuar essa luta.

Necessária a constituição de uma resistência estratégica da classe trabalhadora. Ela é uma idéia-valor capaz de preservar a perspectiva da consciência de classe necessária. Ao contrário da “resistência defensiva” e da “influência propositiva”, características da prática sindical moderna em crise, ela articularia, com base no campo da produção, a consciência de classe necessária – vinculada aos interesses (e ao ser) objetivos da classe – com a defesa da própria existência da classe, evitando, por conseguinte, sua degradação física e moral. Ela impulsionaria a solidariedade como valor universal do proletariado, procurando reagir à fragmentação e à banalização cultural; cultivando o internacionalismo sem desprezar as tarefas nacionais-populares, cujo terreno está sob assalto das políticas neoliberais. ( ALVES, 2005:352)

## 10.2 ANTES E DEPOIS DE SEATTLE. A CULMINÂNCIA DO PROCESSO DE INTEGRAÇÃO SUPRANACIONAL

Interessante a análise da professora italiana Donatella della Porta para a confirmação dos movimentos globais. No seu livro traduzido para o português como “O movimento por uma nova globalização”, trata esta do protesto feito por 50 mil pessoas contra a terceira conferência da Organização Mundial de Comércio (OMC) ocorrida em 30 de novembro de 1999, em Seattle e aborda os diversos movimentos e segmentos que se fizeram presentes e como foram suas participações nas reivindicações e nos protestos.

Para esta autora Seattle

“foi definido como momento de virada, mas também como ponto culminante de um processo de integração de grupos e organizações atuantes em várias partes do mundo: de operários dos países ricos ou pobres e camponeses, consumidores e ecologistas, Igrejas e feministas, pacifistas e associações de direitos humanos. Aliás, já antes de Seattle houvera mobilizações de grupos heterogêneos e inicialmente pouco ligados entre si, dirigidas sobretudo contra organizações internacionais”. (2007:11)

Defende que, após Seattle, serão cada vez mais frequentes as referências a um movimento global. Ainda que os manifestantes não fossem em sua maioria norte-americanos, o caráter internacional das manifestações foi confirmado, não em último caso, pelas iniciativas organizadas paralelamente em mais de cem cidades no Norte e no Sul do mundo para aquele que seria definido como o *Global Action Day* (Dia da Ação Global). O protesto sobre o tema globalização continuou em dezenas de países, após a Contestação da OMC, adquirindo visibilidade cada vez maior.

Em especial, após Seattle, mas não somente, considera-se que a globalização reduz alguns espaços para a ação coletiva, mas também gera novas oportunidades. A globalização cultural, com o conseqüente aumento da atenção a temas e problemas espacialmente distantes, e com a aceleração da comunicação, permite a construção de uma esfera pública de caráter transnacional, definida como arena em que atores de diferentes países elaboram discursos e práticas que transcendem os limites nacionais. A internet diminuiu espaços e possibilitou a viagem rápida de idéias e projetos.

Muitos têm se perguntado, especialmente, ativistas, comentaristas e estudiosos, nas palavras de três intelectuais críticos da globalização neoliberal – Jeremy Brecher, Tim Costello e Brendan Smith – acerca do surgimento de um movimento social global.

Ao considerar a temática, a autora entende por movimento social a presença de redes de interações predominantemente informais, baseadas em crenças compartilhadas e na

solidariedade, que se mobilizam acerca de temáticas conflituosas mediante o uso freqüente de várias formas de protesto. Como movimentos sociais globais a professora entende que deveriam, portanto, ser atores organizados em torno de redes estendidas para além do Estado nacional, dotados de identidades globais, que definem suas causas como supranacionais, promovendo campanhas de protesto que envolvem vários Estados.

A característica fundamental de um movimento social é a elaboração de uma interpretação comum da realidade, suficiente para alimentar solidariedades e identificações coletivas.

A criação de um movimento global comporta a elaboração de um discurso que identifique, em nível supranacional, tanto a identidade comum - o nós – quanto o alvo do protesto – o outro. Os movimentos sociais caracterizam-se por adotar formas “incomuns” de participação política: muitos estudiosos identificam distinção fundamental entre os movimentos e outros atores políticos na utilização por parte dos primeiros do protesto como forma de fazer pressão sobre as instituições.

Os movimentos sociais são redes de relações informais entre uma pluralidade de indivíduos e grupos mais ou menos estruturados do ponto de vista organizativo. Uma característica específica dos movimentos é a possibilidade de se poder fazer parte deles, sentindo-se, portanto, envolvidos em uma ação coletiva, sem ter de automaticamente aderir a uma organização específica. O movimento global deveria, assim, envolver redes de organizações de diversos países.

A natureza heterogênea do protesto foi enfatizada, com convergências em vários planos de identidades sociais e políticas diferentes, até contrárias no passado. Muitas críticas à globalização são feitas em organizações e movimentos heterogêneos, de início, estavam centrados em objetos específicos. Estiveram presentes à contestação em Seattle alguns

movimentos heterogêneos, tais como: *Sea Turtle Restoration Project*, *Ruckus Society*, *Rainforest Action Network*, *Sierra Club* e os sindicatos americanos.

Alguns viram nessa heterogeneidade um elemento de fraqueza; outros, um elemento de força. A contestação à globalização assiste à gradual convergência de grupos sem dúvida heterogêneos, mas reunidos por um esquema de referência que identifica o neoliberalismo como o inimigo comum (PORTA, 2007:30). Movimentos que estão reunidos por valores tipicamente de esquerda – da justiça social à participação a partir da base.

Em Seattle, vislumbrava-se uma convivência difícil de, pelo menos, dois dos movimentos presentes: os sindicatos operários e as organizações camponesas, ambos tendencialmente protecionistas, e os novos movimentos (ecologistas, feministas, ativistas dos direitos humanos), mais acostumados a pensar em termos globais.

Ficou constatada a heterogeneidade ideológica das mobilizações, que colocaram anarquistas ao lado de socialistas, anticapitalistas ao lado de reformistas, os que pediam uma democratização das organizações intergovernamentais existentes e os que, ao contrário, queriam que elas fossem suprimidas. Assim, restou a sugestão de que fosse falado de movimentos contra a globalização no plural – ou até se chegou a ver nas mobilizações sobre a globalização uma coalização em negativo de movimentos já existentes, ocasionalmente reunida pela identificação de um inimigo comum, mas não por propostas comuns.

A heterogeneidade é também elemento de destaque a partir do momento que é inovador, ou no mínimo elemento de enriquecimento, em face dos movimentos do passado. É possível constatar essa heterogeneidade entre os que protestam por meio do aumento dos trabalhadores precários (ainda que nem sempre em ocupações manuais), bem como de desempregados – que representam mais de 10% dos ativistas entrevistados no decorrer de uma

pesquisa de Andretta, della Porta, Mosca e Reiter sobre os protestos contra o G-8 em Gênova (PORTA, 2007:32).

Ao falar da heterogeneidade em números, utiliza-se como exemplo o seguinte quadro que retrata a participação associativa presente e/ou passada dos ativistas do Fórum Social Europeu (Valores Percentuais):

Participação presente ou passada em:	Itália	França	Alemanha	Espanha	Grã- Bretanha	Outros estrangeiros	Total estrangeiros	Total FSE
ONGs	32,1	48,2	65,4	58,3	61,8	71,0	63,2	41,5
Sindicatos	26,3	48,9	29,1	27,1	79,7	38,5	44,6	31,8
Partidos	30,3	33,1	27,8	28,1	78,0	45,7	44,5	34,6
Movimentos	46,5	56,9	69,6	40,0	88,6	70,1	66,9	52,7
Organizações								
Estudantis	55,6	44,9	45,6	54,7	85,4	66,0	61,8	57,5
Centros								
Sociais	36,9	26,5	22,7	22,1	13,8	20,6	21,0	32,1
Movimentos								
Religiosos	20,2	12,4	19,0	13,5	16,3	19,9	17,1	19,3
Associações								
Ambientalistas	42,9	12,9	48,8	45,3	53,7	51,1	43,5	43,1
Associações de Voluntariado								
Social	49,3	52,2	40,0	58,3	55,4	60,8	55,9	51,3
Associações esportivas ou recreativas	51,7	48,6	56,3	47,4	53,3	46,6	49,1	50,9

Fonte: Andretta, M.; Della Porta, D.; Mosca, L.; Reiter, H. Global, New Global. Frankfurt a.M., Campus Verlag, 2003.

Outro fator relevante é a idade, onde se verifica a volta das gerações mais jovens à política. O comparecimento de pessoas jovens em vários movimentos está cada vez mais constante, em Gênova, por exemplo, de acordo com a pesquisa acima mencionada, estavam presentes, ao lado de pessoas na casa dos quarenta anos, também os de vinte e trinta anos: entre os ativistas entrevistados, 7% têm menos de 19 anos, 51% entre 19 e 25, 25% entre 26 e 35 anos, e 17% mais de 36 anos.

Os contatos em Seattle foram construídos anteriormente no decorrer do tempo, em mobilizações precedentes. Vários são os exemplos, tais como: na América do Norte, os sindicatos



já se haviam mobilizado ao lado dos ecologistas (naquela que havia sido definida como uma “estranha aliança”) primeiro contra a assinatura do Nafta, depois em 1997 e 1998 contra a solicitação do presidente Clinton de procedimentos acelerados (*fast track decisions*) nos acordos sobre a liberalização do comércio. Outro exemplo é o dos grupos religiosos, feministas e ecologistas que participaram juntos da campanha pela anulação da dívida externa dos países mais pobres.

Há a multiplicidade das bases de referência em termos de classe, gênero, geração, etnia e religião, reflete-se, também, na presença simultânea de diversos fragmentos de discurso, que encontram um terreno comum na crítica à globalização neoliberal.

A base social e política fragmentada é identificada em um esquema de referência que aponta para um inimigo comum: a globalização neoliberal. Se governos e especialistas afirmam que a liberalização do comércio produziu riqueza, pelo menos em alguns países do Sul o discurso que une feministas e sindicalistas, associações humanitárias e grupos ecologistas, católicos e trotskistas é a acusação ao neoliberalismo de ter ampliado as desigualdades tanto entre Norte e Sul quanto entre ricos e pobres no Norte e no Sul. É característica, por exemplo, a plataforma do Fórum Social de Gênova, em que se lê: “O cenário mundial em que nos preparamos para a cúpula do G-8 em Gênova é um cenário repleto de profundas injustiças. 20% da população mundial – a dos países de capitalismo avançado – consome 83% dos recursos planetários; 11 milhões de crianças morrem todos os anos em decorrência da desnutrição, e 1 bilhão e 300 milhões de pessoas têm menos de um dólar por dia para viver. E o cenário, em vez de melhorar, piora continuamente”.

Na mesma direção o documento da entidade italiana Mani Tese (Mãos Estendidas), de outubro de 2001: *Empenhar-se pela paz e pela justiça em um mundo sem paz, nem justiça*, lembra que “hoje a riqueza é maior que em qualquer outro período da história humana, mas a

miséria atinge quase a metade da população mundial: 2 milhões e 800 mil pessoas são obrigadas a viver com menos de dois dólares por dia. Três multimilionários têm uma renda que equivale ao produto nacional bruto de 49 países onde vivem 600 milhões de indivíduos. Nunca se produziu tanto alimento e tanta água potável como hoje, mas 1 bilhão e 300 milhões de pessoas não têm água para beber, e 800 milhões de homens, mulheres e crianças passam fome”(PORTA, 2007:37).

Os sindicatos representam um importante movimento da “velha esquerda” e cada vez mais presente no protesto. De formas diversas em função das tendências predominantes na representação dos interesses nos vários Estados, os anos 1990 viram uma transformação na ação sindical. Se em sua maioria as centrais sindicais dos países europeus apoiaram como inevitáveis as opções de privatização, desregulamentação e flexibilização do mercado de trabalho, implementadas até mesmo por governos de centro-esquerda, uma oposição consolidou-se em alguns setores, internos ou externos a elas.

Nos últimos anos, a crítica às políticas econômicas neoliberais estendeu-se também aos principais sindicatos, que iniciaram denúncias em relação ao *dumping* social produzido por uma competição entre nações baseada na redução do custo de trabalho e no aumento da flexibilidade.

Os sindicatos, de um modo geral, apresentam dificuldades em reagir às transformações sociais e políticas produzidas pela globalização, algumas pesquisas, no entanto, constataram uma adaptação de suas estratégias às novas condições, com uma emergente capacidade de organizar categorias de trabalhadores tradicionalmente pouco propensas à ação coletiva. Muitas estratégias têm auxiliado os sindicatos. São boicotes dos consumidores a

produtos da empresa dos trabalhadores em greve, greves de solidariedade (por parte de outras categorias), greves gerais e bloqueios de estradas (PORTA, 2007:48).<sup>5</sup>

Para a cooperação transnacional entre sindicatos os próprios acordos internacionais criaram muitas oportunidades, como entre canadenses, estadunidenses e mexicanos depois do Nafta. O resultado disso foi a retomada dos protestos sobre temas trabalhistas, com o pedido de uma intervenção conciliatória da política sobre os mercados, mas também com propostas de democratização dos sindicatos e ampliação de alianças.

Para a Attac, a estratégia econômica neoliberal “aumenta a diferença entre ricos e pobres, piora as condições de vida e de trabalho, aumenta a exclusão social e a marginalização de áreas inteiras do mundo, portadora de guerras e de violências” (PORTA, 2007:49).

Uma das mais ativas organizações é a Attac (Ação pela Tributação das Transações Financeiras em Apoio aos Cidadãos), associação “guarda-chuva” transnacional, em cujas seções nacionais convergem, dentre vários, muitos componentes de sindicato. Esta se diz uma organização não-governamental de ação para uma taxa Tobin de apoio aos cidadãos.

O movimento sindical representa importante função sobre a globalização, é elemento inovador o encontro entre o “velho” movimento operário e os “novos” movimentos entre os quais se incluem os ecologistas e as feministas. Grupos outros que não só de coletividade de

---

<sup>5</sup> Como comprovação desses movimentos da coletividade de trabalhadores em luta por melhoria das condições de trabalho, este trecho da entrevista feita a André Fadda, responsável pela União Sindical Multiprofissional (CGT) dos Estaleiros do Atlântico/Union Syndicale Multi professionnelle (CGT) des Chantiers de l’ Atlantique, ao abordar a precariedade dos trabalhadores das Docas e a estratégia chamada “cap 21” que visa reduzir em 30% os custos da construção dos navios em razão da competitividade deixa clara a existência de lutas por operários de todo mundo. Esclareceu que em 2001, chegaram muitos indianos, croatas, eslovenos, húngaros, romenos, poloneses e gregos. A USM tentou se organizar melhor e acompanhar mais de perto as condições de vida e de trabalho desses trabalhadores, desde a contratação e do início ao fim do dia de trabalho. Muito rapidamente, levantam-se situações inaceitáveis no que diz respeito às exigências da legislação do trabalho: falta de vestuários e de controle médico, falta de estrutura para o almoço, desrespeito à jornada máxima. Os indianos não foram os únicos a se indignarem, e quando da luta destes, os romenos pararam de trabalhar durante duas horas, no local de trabalho, visto que não tinham mais nada para comer. O seu empregador havia suprimido a indenização, isto é, o vale-refeição. Dois trabalhadores, dentre os grevistas, foram imediatamente repatriados para a Romênia. Mas podia-se sentir que o

trabalhadores. O grande desafio é a reunião de grupos que possam ser chamados de “improváveis parceiros”.

O movimento ecologista, aliás, esteve entre os primeiros a manifestar um pedido de soluções globais para problemas que ultrapassam os limites nacionais. Pioneiro nesse intento.

Também os grupos feministas destacaram as conseqüências da globalização: o corte de serviços sociais, que obriga as mulheres a uma dupla jornada cada vez mais pesada, mas também o isolamento das mulheres em trabalhos atípicos, cada vez menos protegidos. Já no ano de 2000, a plataforma da Marcha Mundial das Mulheres contra a Violência e a Pobreza (organizada por 140 organizações de mulheres com manifestações em diversas cidades, entre as quais uma passeata com 30 mil integrantes em Bruxelas em 14 de outubro de 2000) pregava: “As mulheres, por todo o mundo, são as principais vítimas das políticas neoliberais. Mas as mulheres também são participantes, iniciadoras e líderes de alternativas à pobreza e à violência”. (PORTA, 2007:53)

Muitos são também os movimentos de jovens uma vez que estes estão retornando aos protestos e cada vez com menos idade nas faixas dos 20 e 30 anos, como a organização inglesa *Reclaim the Street*. Nos Estados Unidos, nas universidades, os United Students against Sweatshops que denunciam as condições miseráveis de trabalhadores onde são produzidas camisetas e material publicitário para seus colegas.

Por meio do relato dessas experiências, resta claro o processo de integração supranacional como meio de fortalecimento da classe trabalhadora e para que no âmbito da negociação coletiva seja possível uma ação enérgica neste mundo globalizado.

---

peçoal estava começando a dominar o medo e que se preparava para a luta. Os gregos, sem salários havia seis meses, recebiam apenas adiantamentos: por isso também entraram na luta.

Para uma visão prospectiva do processo negocial de formação não estatal de produção de norma trabalhista, como convém a um trabalho acadêmico, é preciso enquadrá-lo dentro dessa perspectiva, espaços e dimensões, sem os quais o próprio Direito do Trabalho fica teoricamente comprometido.

## CONCLUSÕES

O presente estudo enquadró a negociação coletiva como fenômeno histórico-cultural. Daí a importância atribuída às lutas operárias – os seus caracteres contra-hegemônicos e internacionalistas – como as verdadeiras fontes do Direito do Trabalho.

Essa versão epistemológica inverteu a perspectiva sedimentada pela doutrina clássica de privilegiar as relações individuais sobre as relações sindicais e procurou vincular-se à corrente teórica que procura restaurar histórica e culturalmente a essência desse ramo do conhecimento jurídico.

Para se chegar a essa proposição, partiu-se para traçar um paralelo entre o velho e o novo sindicalismo, as velhas e as novas práticas negociais que se desencadearam durante a Sociedade Industrial e aquelas que estão sendo forjadas na Sociedade Pós-Industrial.

Valeu-se, para tanto, de evidências empíricas que demonstram a metamorfose do mundo do trabalho – desproletarização – e das evidências analíticas apresentadas por cientistas sociais e juristas de todos os matizes, mas que estão atentos às radicais transformações e rupturas de paradigmas desencadeadas pela passagem da Sociedade Industrial para a Sociedade Pós-Industrial.

A negociação coletiva aparece, aqui, como processo não estatal de formação de norma trabalhista, que realimenta incessantemente os subsistemas jurídicos, em face da dinâmica e da complexidade das relações de trabalho.

Aparece também como a mais autêntica e revolucionária experiência jurídica, na medida em que comprova não existirem exemplos semelhantes em nenhum outro ramo do

direito. Tão revolucionária que se pode vislumbrar a possibilidade de uma ordem política, social e econômica, a partir de sua reconstituição, tal como é exposta no presente estudo.

Quando se articulou a negociação coletiva com as fontes do Direito do Trabalho foi para restaurar a sua memória histórica, por serem elas, na sua origem e na sua essência, os movimentos contra-hegemônicos, internacionais e libertários.

Também para comprovar, por meio das referidas evidências empíricas e analíticas, que este elo histórico foi perdido, ao longo do tempo, na medida em que as entidades sindicais de raiz predominantemente reivindicativa passaram, de modo direto ou subliminar, a recepcionar um modelo de Estado e de sociedade que tem como centro de referência a exploração desmedida do trabalho humano e a sua modalidade mais freqüente – o trabalho subordinado -, e não se ocupou dos que são hoje maioria – o trabalho clandestino, os subcontratados, os autônomos e os não empregáveis.

No contexto de uma sociedade multifacetada, que se instaura dentro e fora do Estado-nação e se move simultaneamente em nível local e global; em que aparecem níveis até tão desconhecidos de exclusão social, miséria e pobreza convivendo com acumulação sem precedentes de riqueza e de opulência; no momento em que as guerras se espalham, para reafirmação desse injusto modelo econômico, que compromete o meio ambiente, a vida e o próprio destino da humanidade, torna-se imprescindível a reconstituição dos movimentos libertários.

Também ficou amplamente demonstrado que esses movimentos e confrontos já se iniciaram e que sindicatos estão se articulando dentro desses espaços locais e supranacionais, recepcionando os novos movimentos sociais que vão além do trabalho subordinado e de reivindicações estritamente de caráter trabalhista.

Se o trabalho humano continua como centro de referência da vida humana; se foi a sua exploração que desencadeou as lutas coletivas e o aparecimento do Direito do Trabalho, a restauração da dignidade humana, a partir da valorização do trabalho, dentro da perspectiva ora apresentada, retomará os movimentos libertários e colocará no centro das discussões e práticas coletivas organizadas.

A negociação coletiva, aparecerá inevitavelmente, como processo de formação de novo modelo de sociabilidade centrado na valorização do trabalho enquanto direito humano fundamental.

Esta nova pauta hermenêutica e os novos fundamentos teórico-filosóficos estão sendo forjados no Programa de Pós-Graduação da Faculdade de Direito do Recife e já têm apresentado ao mundo acadêmico brasileiro vários trabalhos científicos de altíssimo nível.

A partir da ampliação bibliográfica e das pesquisas que são realizadas no Brasil e no exterior e que integram o presente estudo, espera a autora desta dissertação ter honrado essa tradição.

Espera-se que os seus sonhos e utopias, o seu esforço intelectual, haja, de alguma forma, acrescentado alguma contribuição, mesmo que pequena, ao desenvolvimento científico desse campo do conhecimento jurídico. Em nome da valorização da vida, a partir do trabalho digno, almeja-se que os novos movimentos insurgentes e libertários encontrem consensos moralmente válidos e capazes de romper com as propostas ultraliberais que ainda mantêm a sua hegemonia ao redor do planeta.

Sem a reconstituição dos movimentos coletivos organizados e consensos eticamente desejáveis essa perspectiva não será alcançada. A negociação coletiva se tornará, em resumo, o espaço privilegiado dos confrontos e dos consensos contemporâneos.



## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ADEODATO, J. M. Bases para uma metodologia da pesquisa em direito. **Anuário dos Cursos de Pós-Graduação em Direito N° 8**. Recife: UFPE, 1997.

ANDRADE, E. G. L. **Direito do trabalho e pós-modernidade** – fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho** – ensaios filosóficos. Vol. 1. São Paulo: LTr, 1995.

\_\_\_\_\_. **A Desconstrução do paradigma trabalho subordinado como objeto do Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista da LTr. Ano 72. No 08. Agosto de 2008. ISSN 1516-9154.

ANTUNES, R. **Adeus ao trabalho?** Ensaios sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 6. ed. São Paulo: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1999, p. 16.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: BOITEMPO Editorial, 2006.

ALVES, G. **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho**. 1. ed. São Paulo: BOITEMPO Editorial, 2005.

ARAÚJO, Eneida. Melo Correia de. **As Relações de Trabalho: uma perspectiva democrática**. 1.ed. São Paulo: LTr, 2003.

BARBAGELATA, H-H. **O Direito do Trabalho na América Latina**. Trad. Gilda Maciel Corrêa Meyer Russomano. Rio de Janeiro: Forense, 1985.

BARROS, A. M. de. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

BAUMAN, Z. **O mal-estar da pós-modernidade**. Trad. Mauro Gama e Cláudia Martinelli Gama. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1998.

\_\_\_\_\_. **Globalização: as conseqüências humanas**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1999.

\_\_\_\_\_. **Modernidade e ambivalência**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 1999.

\_\_\_\_\_. **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 2001.

\_\_\_\_\_. **Comunidade**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 2003.

\_\_\_\_\_. **Vidas desperdiçadas**. Rio de Janeiro: Editora Jorge Zahar, 2005.

CATHARINO, J. M. **Compêndio de direito do trabalho**. Vols. 1 e 2. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 1981.

CATHARINO, J. M. **Direito do Trabalho**. Estudos, Ensaios e Pesquisas. Rio de Janeiro: Edições Trabalhistas S.A., 1979.

CARBY-HALL, J. *Crisis del estado de bienestar y derecho social*. Barcelona: Esade. 1997, pp. 45-47.

CESARINO JÚNIOR, A. F. **Direito social**. São Paulo: LTr, 1980.

CONTRERAS, Guido Macchiavello. **Derecho Colectivo del Trabajo. Teoría y análisis de sus normas**. 1. ed. Chile: Editorial Jurídica de Chile. 1989.

CUEVA, Mario de La. **El Nuevo Derecho Mexicano Del Trabajo**. Quinta Edición – 1978. Editorial Porrúa S.A. p 5-25.

DACRUZ, E. B. **Introducción al derecho del trábalo**. 7. ed. Madrid: Editorial Tecnos S.A., 1994.

DÄUBLER, Wolfgang. **Derecho Del Trabajo**. Primera Edición – 1979. Centro de Publicaciones Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. p. 105-116.

DEBORD, G. **A sociedade do espetáculo**. Rio de Janeiro: Contraponto Editora, 1997.

DE FERRARI, F. de. **Derecho del trabajo**. Vol. 1. 2. ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1976.

\_\_\_\_\_. **Derecho del trabajo**. Vol. 2. 2. ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1977.

\_\_\_\_\_. **Derecho del trabajo**. Vol. 3. 2. ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1977.

\_\_\_\_\_. **Derecho del trabajo**. Vol. 2. 2. ed. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1979.

DE LA CUEVA, DE FERRARI, RUSSOMANO, ALONSO OLEA, RUPRECHT, ALLOCATI, Y OTROS. **Derecho Colectivo Laboral. Asociaciones profesionales y convenios colectivos**. Buenos Aires: Ediciones Depalma, 1973.

DEVEALI, M. L., **El derecho del trabajo – en su aplicación y sus tendencias**. Tomo I. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.

\_\_\_\_\_. **El derecho del trabajo – en su aplicación y sus tendencias**. Tomo II. Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.

DELGADO, M. G. **Curso de direito do trabalho**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

DELGADO, M.G. , PORTO, L.V. **O Estado de Bem-Estar Social no Capitalismo Contemporâneo**. Vol. 71, n.10, Outubro de 2007. São Paulo: Revista LTr, 2007.

DOWBOR, L.; IANNI,O.; RESENDE, P. **Desafios da Globalização**. Rio de Janeiro:Vozes, 1997.

DREIFUSS, René Armand. **A Época das Perplexidades**. Mundialização, Globalização e Planetarização: Novos Desafios. 2.ed. Rio de Janeiro:Vozes, 1996.

DRUCK, Graça; FRANCO, Tânia. **A Perda da Razão Social do Trabalho: terceirização e precarização**. 1.ed. São Paulo:Boitempo Editorial, 2007.

FERNANDES, A. M. **Direito do trabalho**. 10. ed. Coimbra: Livraria Amedina, 1998.

FORRESTER, V. **O horror econômico**. São Paulo: Universidade Estadual Paulista, 1997.

GALANTINO, L. **Diritto del lavoro**. 7. ed. Torino: G. Giappichelli, 1997.

GHEZZI, G.; ROMAGNOLI, U. **Il diritto sindacale**. 4. ed. Bologna: Zanichelli Editore S. p. A., 1997.

\_\_\_\_\_. **Il rapporto di lavori**. 3. ed. Bologna: Zanichelli Editore S. p. A., 1997.

GOMES, O.; **Curso de direito do trabalho**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000.

GOZÁLEZ, P. **Empresa social e globalização – administração autogestionária: uma possibilidade de trabalho permanente**. São Paulo: ANTEAG, 1998, p.15.

INÁCIO, J. R. **Sindicalismo no Brasil: os primeiros 100 anos?** Belo Horizonte: Crisálida, 2007.

JAMESON, F.. **Modernidade singular**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

\_\_\_\_\_. **Pós-modernismo – a lógica cultural do capitalismo tardio**. São Paulo: Ática, 1997.

LESSA, Sergio. **Trabalho e proletariado no capitalismo contemporâneo**. São Paulo : Cortez, 2007.

LERENO, J. P. **Teoria general del derecho español de trabajo**. Madrid: Espasa – Caepe, S.A., 1948.

LÓPEZ, M. C. P.; ROSA, M. A. De La. **Derecho Del trabajo**. 5. ed. Madrid: Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., 1997.

MAGANO, O. B. **Manual de direito do trabalho – Parte Geral**. 3. ed. São Paulo: LTR, 1998.

\_\_\_\_\_. **Direito de direito do trabalho – direito individual do trabalho**. V. II. São Paulo: LTr, 1980.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito do trabalho – direito coletivo do trabalho**. V. III. São Paulo: LTr, 1980.

\_\_\_\_\_. **Manual de direito do trabalho – direito tutelar do trabalho.** V. IV. São Paulo: LTr.,1980.

MARTINS, S. P. **Direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: Editora Atlas S. A., 2003.

MAZZONI, Giuliano. **Relações Coletivas de Trabalho.** Coleção Direito do Trabalho. Orientação de Mozart V. Russomano. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1972.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional.** 11. ed. São Paulo: Atlas S.A. , 2002.

MORAES FILHO, E. de. **Introdução ao direito do trabalho.** São Paulo: LTr, 1982.

NASCIMENTO, A. M. **Teoria general Del Derecho Del Trabajo.** São Paulo: LTr, 1999.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho.** 18. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

\_\_\_\_\_. **Compêndio de direito sindical.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2000.

OIT. **Desemprego continua aumentando e atinge mais os jovens.** Disponível em: [www.oitbrasil.org/news/nov/ler\\_nov.php?id=1119](http://www.oitbrasil.org/news/nov/ler_nov.php?id=1119). Acesso: 03.02.2006.

OIT. **Negociações Coletivas.** 1.ed. São Paulo: LTr, 1994.

PÉREZ, B. **Derecho del trabajo.** Buenos Aires: Editorial Astrea de Alfredo y Ricardo Depalma, 1983.

PINTO, M. **Direito do trabalho.** 1. ed. Lisboa: Universidade Católica Editora, 1996.

PORTA, Donatella della. **O Movimento por uma Nova Globalização.** 1. ed. São Paulo: Edições Loyola, 2007.

RAVENTÓS, D. **El Derecho a la existancia.** Barcelona: Ariel Practicum, 1999.

RUSSOMANO, M. V. **Curso de direito do trabalho.** 4. ed. Curitiba: Juruá Editora, 1991.

\_\_\_\_\_. **Princípios gerais de direito sindical.** 2. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SÁ, Maria Cristina Haddad de. **Negociação Coletiva de Trabalho no Brasil.** São Paulo, LTr, 2002.

SANTOS, M. **Por uma outra globalização – do pensamento único à consciência universal.** Rio de Janeiro:Record, 2001.

SANTOS, B. de S. **Pela mão de Alice – o social e o político na pós-modernidade.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 1996.

\_\_\_\_\_. **Introdução a uma ciência pós-moderna.** 3. ed. Embu: Graal Editora, 2000.

\_\_\_\_\_. **Um discurso sobre as ciências**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

\_\_\_\_\_. **A gramática do tempo**. São Paulo: Cortez, 2006.

\_\_\_\_\_. **Semear outras soluções: os caminhos da biodiversidade e dos conhecimentos**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

\_\_\_\_\_. **Trabalhar o mundo**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SCOGNAMIGLIO, R. **Diritto del lavoro**. 4. ed. Napoli: Jovene Editore, 1997.

SINGER, P.; SOUZA, A. R. **A economia solidária no Brasil** – autogestão como resposta ao desemprego. São Paulo: Editora Contexto, 2000, p. 7.

SILVA, LUÍS GONÇALVES DA. **Princípios Gerais da Contratação Colectiva no Código do Trabalho**. Diário da Assembleia da República, Separata n.º 24/IX, 2003, p. 228.

SOARES FILHO, José. **Sociedade Pós-Industrial** e os impactos da globalização na sociedade, no trabalho, na economia e no estado. Curitiba:Juruá, 2007.

SOARES FILHO, José. **A Negociação Coletiva de Trabalho Supranacional no âmbito do Mercosul – Uma visão crítico-prospectiva**. Recife: Nossa Livraria, 2008.

SÜSSEKIND, A. **Curso de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2002.

TOURAINÉ, A. **Um novo paradigma** – para compreender o mundo de hoje. Petrópolis: Vozes, 2006.

\_\_\_\_\_. **O pós-socialismo**. São Paulo: Editora Brasiliense, 2004.

\_\_\_\_\_. **Iguais e diferentes - poderemos viver juntos?** Lisboa: Instituto Piaget, 1998.

\_\_\_\_\_. **Crítica da modernidade**. 6. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.

\_\_\_\_\_. **Como sair do liberalismo?** Bauru: EDUSC, 1999.

UENO, K. O suicídio é o maior produto de exportação do Japão? Notas sobre a cultura de suicídio no Japão. Disponível em: <http://www.espacoacademico.com.br/044/44eueno.htm>. Acesso: 12.09.2006.

VALVERDE, Antonio Martín. GUTIÉRREZ, Fermín Rodríguez Sañudo. MURCIA, Joaquín García. **Derecho Del Trabajo**. Sexta Edición- 1997. Editorial Tecnos S.A. p.62-69.

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades Sindicais e Atos Anti-sindicais**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2008.

VERDIER, J-M. **Droit du travail**. 10. ed. Paris: Éditions Dalloz, 1996.

VIEITEZ, C. G. **A empresa sem patrão**. Marília: UNESP, 1997.

WATERMAN, P. **Emancipar o internacionalismo operário**. In: SANTOS, B. S. (Org.). *Reinventar a Emancipação Social – para novos contornos*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

WEBSTER, E.; LAMBERT. R. **Emancipação social e o novo internacionalismo operário: uma perspectiva do Sul**. In: SANTOS, B. S. (Org.). *Reinventar a Emancipação Social – para novos contornos*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

WEDDERBURN, B.. **Labour law and freedom** – further essays in labour law. London: Lawrence & Wishart, 1995.

WOODCOCK, George. **Anarquismo: uma história das idéias e movimentos libertários**. Porto Alegre: L&PM, 1984, v.2: O movimento.

## **ANEXOS**

O movimento por uma nova globalização é um fenômeno recente e, portanto, começou a ser estudado há pouco tempo. O livro de M. Andretta, D. della Porta, L. Mosca e H. Reiter, *Global, New Global, La protesta contro Il G8 a Genova*, Roma/Bari, Laterza, 2002 e, em uma atualização dos mesmos autores, a versão em alemão do volume (*Global, New Global*, Frankfurt a.M, Campus Verlag, 2003), trazem os resultados de algumas pesquisas, bem como os dados sobre os ativistas do Fórum Social Europeu. Uma das primeiras reflexões sociológicas sobre o movimento é apresentada por P. Ceri em *Movimenti globali. La protesta nel XXI secolo*, Roma/Bari, Laterza, 2001. Uma análise das anticúpulas encontra-se em M. Pianta, *La globalizzazione dal basso*, Roma, Manifestolibri, 2003. Sobre a Internet e os novos movimentos, A.C. Freschi, *La società dei saperi*, Roma, Caroca, 2002 e S. Benenati, *Storia del Chiapas, Gli zapatisti e la Rete sociale globale*, Milão, Bruno Mondadori. Muitas das citações dos ativistas italianos reproduzidas neste livro foram extraídas de uma pesquisa de Elena del Giorgio, disponível em <http://www.unifi.it/Grace>.

Fora da Itália, entre as poucas análises existentes, podem-se destacar as de J. Gerhards, *Neue Konfliktlinien in der Mobilisierung öffentlicher Meinung*, Opladen, Westdeutscher Verlag, sobre uma das primeiras manifestações contra a Organização Mundial de Comércio, realizada em Berlim em 1988; F. Polleta, *Freedom is an Endless Meeting*, Chicago, The University of Chicago Press, 2002, sobre os Estados Unidos, I. Sommers, *Les nouveaux mouvements contestataires à l'heure de la mondialisation*, Paris, Flammarion, 2001, sobre a França; R. O'Brian et al., *Contesting Global Governance*, Cambridge, Cambridge University Press, 2000, sobre as interações entre movimentos sociais e instituições financeiras internacionais; e o volume organizado por D. Imig e S. Tarrow, *Contentious Europeans. Protest and Politics in an Emerging Polity*, Lanham, Rowman & Littlefield, 2001, sobre o protesto e a Europa. Vários estudos sobre globalização e movimentos estão reproduzidos no livro organizado



por D. della Porta, H. Kriesi e D. Rucht, *Social Movements in a Globalizing World*, Nova York, Macmillan, 1999. Um estudo aprofundado do orçamento participativo de Porto Alegre encontra-se em M. Gret e Y. Sintomer, Porto Alegre. *L'ésplor d'une autre démocratie*, Paris, La Découverte, 2002. Estudos e dados sobre o movimento são publicados todos os anos em *Global Civil Society* (Oxford, Oxford University Press), um anuário publicado pelo Centre for Civil Society e pelo Centre for the Study of Global Governance da London School of Economics. No Brasil pode-se encontrar farta bibliografia no site do Instituto Polis: <http://www.polis.org.br/>

Reflexões sobre a globalização cultural e sobre os efeitos potenciais sobre os movimentos sociais encontram-se em Z. Bauman, *La solitudine del cittadino globale*, Milão, Feltrinelli, 1999; sobre a cultura da diversidade em A. Touraine, *Igualdade e diversidade: O sujeito democrático*, Bauru, Edusc, 1998; sobre as novas formas de poder na globalização econômica, em S. Strange, *Chi governa l'economia mondiale*, Bolonha, Il Mulino, 1998 e M. Hardt e A. Negri, *Império*, Rio de Janeiro, Record, 2001; sobre os efeitos da economia global em J. E. Stiglitz, *A globalização e seus malefícios: A promessa não cumprida de benefícios globais*, São Paulo, Futura, 2003; sobre a sociedade da informação, em M. Castells, *A galáxia da Internet*, Rio de Janeiro, Jorge Zahar, 2003, além de N. Chomsky, *Sulla nostra pelle. Mercato globale o movimento globale?*, Milão, Marco Tropea Editore, 1999.

Aos protestos por uma nova globalização foram dedicados números especiais de revistas como *Limes* (I popoli di Seattle, n.3, 2001 e *L'Italia dopo Genova*, n.4, 2001), *MicroMega* (*La primavera dei movimenti*, n. 2, 2002), *ConcettiChiave* (*Mappe di Movimenti*, maio 2002).

Do interior do movimento, foram particularmente influentes os livros de N. Klein, *Sem logo*, Rio de Janeiro, Record, 2003; J. Brecher, T. Costello e B. Smith, *Come farsi un movimento globale*, Roma, DeriveApprodi, 2001; S. George, *Il debito del Terzo Mondo*, Roma,

Edizioni Lavoro, 1989; L. Wallach e M. Sforza, Wto. *Tutto quello che non vi hanno mai detto sul commercio globale*, Milão, Feltrinelli, 2000. Outros escritos de ativistas são J. Bové e F. Dufour, *O mundo não é uma mercadoria*. São Paulo, Editora da UNESP, 2001 e Cristophe Aguitton, um dos fundadores da Attac, *Il mondo ci appartiene*, Milão, Feltrinelli, 2001; sobre Attac, também Attac.it. *Agire locale e pensare globale*, Trieste, Asterios, 2001; sobre Lilliput, *La Rete de Lilliput*, Bolonha, Emi, 2001; sobre “Black bloc”, *Bloc book. Cosa pensano Le tute nere*, Viterbo, Stampa Alternativa, 2001 e *lo sono un black bloc. Poesia pratica della sovversione*, Roma, DeriveApprodi, 2001.