

A NEGOCIAÇÃO COLETIVA EM FACE DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

José Soares Filho

INTRODUÇÃO

Cuida-se de tema de relevante interesse social, posto que se refere a um instituto largamente aplicado no âmbito das relações de trabalho.

Com efeito, a negociação coletiva de trabalho constitui-se meio eficaz não só para solução de litígios, mas também para criação de normas reguladoras de relações negociais, suprimindo, ou complementando, as disposições de ordem pública.

Aplica-se nas relações de consumo, porém, com maior frequência, no campo das relações de trabalho. Neste, remonta aos primórdios do direito laboral, ainda na fase da Revolução Industrial (século XVII).

Quando exitosa, a negociação coletiva converte-se em convenção coletiva de consumo, ou, no embate entre trabalhadores e empregadores, em convenção ou acordo coletivo de trabalho.

É notável a função normativa exercida pela negociação coletiva, mediante os

instrumentos por ela gerados. Nesse sentido, contribui para melhoria das condições de vida e de trabalho, desse modo concorrendo para o bem-estar e a paz social.

No presente artigo, far-se-á um esboço do surgimento e desenvolvimento desse instituto, no curso da história.

Serão destacadas as entidades sindicais, como fatores da negociação coletiva e responsáveis por seu resultado, no intuito da promoção de melhoria das condições laborais, com vistas ao equilíbrio entre os interesses dos detentores do capital e os dos operadores do trabalho.

Em seguida se discorrerá sobre a autonomia da vontade, pressuposto da negociação, quer no plano individual, quer no âmbito coletivo. E se falará sobre a natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho.

Serão apresentadas, por sua importância para a compreensão da eficácia da negociação coletiva, a experiência nacional e a supranacional em sua aplicação.

As conclusões são fruto de consulta a



José Soares Filho

Desembargador do trabalho, aposentado (TRT da 19ª Região); mestre e doutor em Direito pela Universidade Federal de Pernambuco; professor da Universidade Católica de Pernambuco, e da Escola Superior da Magistratura Trabalhista da 6ª Região; jose_soares_filho@hotmail.com

obras jurídicas pertinentes ao tema, adotando-se o método dedutivo.

1. ESFORÇO HISTÓRICO

A negociação coletiva de trabalho foi a primeira e única fonte do direito do trabalho nos primórdios da Revolução Industrial.

Era promovida pelos sindicatos de trabalhadores, em sua fase embrionária, em que eles, apesar de todas as restrições para sua organização, enfrentavam os detentores do capital, com caráter revolucionário.

Naquele momento, a burguesia usou todos os meios ao seu alcance para impedir a organização sindical e frustrar a ação dos sindicatos existentes. Como exemplo dessa reação, cite-se a Lei *Le Chapelier*, editada pela assembleia revolucionária (Chapelier era um dos membros daquela assembleia, que apresentou o projeto convertido na referida lei), na França, a qual não admitia qualquer entidade de classe intermediária entre a sociedade e o Estado, considerando-a prejudicial ao interesse público.

Essa lei foi, posteriormente, revogada pela lei *Waldeck Rousseau*, também na França. A partir daí a resistência à organização sindical foi progressivamente afastada, vindo tal organização, num primeiro momento, a ser reconhecida, tolerada, e, por fim, a ser declarada como direito dos trabalhadores, hoje inscrito nas constituições dos países democráticos e nas declarações universais de direitos, especialmente de direitos humanos.

O fruto maior e mais significativo do sindicalismo foi (e continua sendo) a negociação coletiva de trabalho, que se constitui meio de criação de direitos para os trabalhadores. Como dito no início do presente texto, essa foi, na fase

inicial da Revolução Industrial, a única fonte do direito do trabalho. Para conseguirem que se estabelecesse a negociação e ela alcançasse seu objetivo, da parte dos trabalhadores, os sindicatos (ainda em sua fase embrionária) exerciam forte pressão sobre a classe patronal, usando, como instrumento irresistível, a greve, que era terminantemente proibida pelo sistema político – haja vista a citada Lei *Le Chapelier*, que cominava penas severíssimas para os grevistas, que iam até à pena capital.¹

Num momento posterior, o Estado burguês, temendo que os movimentos grevistas abalasse sua estrutura e não podendo simplesmente extinguir os sindicatos, resolveu intervir nas relações laborais, adotando normas protetivas dos trabalhadores, como meio de acalmá-los. Surgiu, destarte, a legislação trabalhista.

Muito tempo depois, com o Estado do Bem-Estar Social, esse meio de proteção laboral se ampliou. Nas últimas décadas, com o predomínio da filosofia liberal e, recentemente, a neoliberal, o Estado vem reduzindo paulatinamente sua atividade regulatória das relações de trabalho, ou implantando normas flexibilizadoras das mesmas, que têm concorrido para a redução das garantias conquistadas pelos trabalhadores no plano legal.

A negociação coletiva de trabalho foi mantida em todo o curso da história. Na Era Moderna, a primeira experiência a respeito ocorreu na França, com os *Conseils de Prud'Hommes* (Conselhos de Homens Probos), quando ainda não existia Justiça do Trabalho institucionalizada como órgão do Poder Judiciário. Aqueles Conselhos são órgãos de composição paritária – metade, de representantes dos trabalhadores, eleitos

por eles; a outra metade, de representantes dos empresários, indicados por eles. São entidades privadas, com competência para solucionar, mediante negociação, os litígios de natureza trabalhista. De tão eficientes, ainda permanecem, coexistindo com os órgãos judiciários trabalhistas.

Na Itália foram instituídos órgãos da mesma natureza e com igual competência, denominados *ProbiViri* (Homens Probos). Mas foram extintos com a implantação do regime fascista, capitaneado por Mussolini, ocasião em que foi criada naquele país a Justiça do Trabalho, que serviu de parâmetro para a Justiça do Trabalho no Brasil, promulgada, assim como a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), por Getúlio Vargas, no Estado Novo.

Aos *Conseils de Prud'Hommes* correspondem, na Era Contemporânea, as Comissões de Empresa, ou Comissões de Fábrica, que se fazem presentes em todos (ou quase todos) os países desenvolvidos. Estas Comissões concorrem, através da negociação coletiva, para a produção de normas reguladoras das relações de trabalho, com efeitos positivos no sentido de melhoria das condições de trabalho e de vida dos obreiros. A versão delas no Brasil são as Comissões de Conciliação Prévia, que, por razões diversas, não prosperaram, restando ineficazes.

2.A ORGANIZAÇÃO SINDICAL, FATOR PREPONDERANTE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Uma das principais funções do sindicato é, sem dúvida, a negocial, pois, através dela, o órgão classista tem a prerrogativa de compor conflitos de interesses e concorrer,

mediante consenso, para instituição de normas reguladoras das relações de trabalho. Assim, a ele é conferida a titularidade de um poder normativo, que se converte, mediante convenções e acordos coletivos de trabalho, em normas geradoras de direitos e obrigações recíprocos, aplicáveis às relações individuais de trabalho.

Essa é, segundo Nascimento (2000, p.226), assim como Montoya Melgar, *apud* Nascimento (2000, p.224), a principal função do sindicato.

Esse também é o entendimento de Sete Lopes, que assinala haver a ordem jurídica atribuído ao sindicato, com prioridade, na esfera profissional, a legitimidade para negociar e firmar os instrumentos normativos resultantes dos procedimentos de negociação. “Por isso, sua manifestação mais aguda dá-se na negociação coletiva, que é o seu principal objetivo” (LOPES, 1998, p.93).

Um grave problema que se apresenta em nossos dias, para a eficácia da negociação coletiva de trabalho, é a debilidade dos sindicatos, decorrente da redução do campo de sua representação, com a pulverização da classe trabalhadora, ante o processo de descentralização das atividades produtivas. A representação sindical restringe-se, de um modo geral, aos empregados de determinada categoria profissional, ficando ao largo grande número de obreiros avulsos e, especialmente, os terceirizados. Mas isso não é razão bastante para condenar a negociação coletiva e, sim, para que os sindicatos se tornem mais representativos da classe, integrando no campo de sua representação esses trabalhadores marginais. É um desafio que eles têm de enfrentar.

Apesar de suas limitações e deficiências, as entidades sindicais, em nosso país, têm, cotidianamente, obtido, mediante a negociação coletiva, benefícios reais para os trabalhadores que representam, sobretudo quando exercem o direito de greve. Isso ocorre, tanto no setor privado, quanto no campo do serviço público.

3.A AUTONOMIA DA VONTADE, COMO PRESSUPOSTO DA NEGOCIAÇÃO

Fruto do liberalismo, surge, no campo da normatividade, a autonomia privada na criação espontânea de normas dotadas de força coativa, aplicáveis nas relações privadas – notadamente as negociais –, suprimindo lacuna no ordenamento estatal, ou atuando de forma paralela e concorrente com este. Trata-se de normatividade não-estatal.

A autonomia da vontade traduz-se na liberdade de contratar, com o pressuposto da igualdade jurídica – esta, um dos postulados do sistema capitalista de produção, proclamada na Revolução Francesa.¹ O contrato veio a ser o meio comum de normatização das relações negociais de natureza privada, inicialmente no plano individual.

Da autonomia privada individual, evoluiu-se para a autonomia privada coletiva, que se expressa em grupos, ou segmentos sociais. Esta tem como pressupostos o pluralismo político e o pluralismo jurídico.² O Estado

1 Através da famosa Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão, de 26.8.1789, art. 6º.

2 Magano (1986, p. 14) conceitua assim o pluralismo: “O pluralismo significa a livre atuação dos indivíduos e dos grupos componentes da sociedade civil, na persecução dos interesses que lhes são próprios. Numa síntese mais apertada, poderíamos dizer que

perdeu o monopólio da jurisdição, deixando, pois, de ser a única fonte do direito positivo. Admitiu que os particulares, organizados em grupos, estabelecessem regras para disciplinar seus interesses privados.³

A primeira experiência da autonomia privada coletiva deu-se no campo das relações de trabalho, mediante a atuação dos sindicatos das categorias profissionais e econômicas, a quem a lei confere legitimidade para representá-las.

“O fundamento histórico do desenvolvimento da autonomia privada coletiva é a reorganização do direito do trabalho no âmbito do direito privado, após a experiência corporativista fracassada na Itália”. (RUDIGER, 1996, p. 17)

Segundo Carnelutti, *apud* Mazzoni (1972, p. 63), “o grupo profissional organizado tende sempre mais claramente a exercer funções de soberania, em relação aos indivíduos, impondo-

.....
o pluralismo corresponde à existência, no seio da sociedade civil, de centros autônomos de produção jurídica, entendendo-se que as normas deles oriundas possuem a mesma natureza das emanadas pelo Estado, com a diferença de que as do último são dotadas de mais intensa positividade. O aspecto de maior relevância do pluralismo é pois a negação da exclusividade normativa do Estado”.

3 Assinala Álvares da Silva (1981, p. 46) que, “não podendo o Estado disciplinar de modo absoluto todas as condutas, - nem seria esta atitude conveniente e adequada à relação de seus fins -, permite sua diversificação pelos particulares naquelas questões que digam respeito aos seus interesses, quando estejam colocados no mesmo pé de igualdade. Neste caso, o Estado cede lugar à vontade privada, que poderá compor independentemente dele a norma adequada para a situação, limitando-se apenas a dar-lhe cumprimento na forma em que fora pré-constituída. [...] A vontade do Estado, neste caso, limita-se apenas a dar à norma constituída pela vontade particular vigência e eficácia. Ele intervém já num segundo plano, não para constituir a norma, mas para garantir o conteúdo normado”.

lhes o regulamento da relação de trabalho”.

A autonomia sindical, segundo De Buen (1997, p.151), deve ser entendida como oponível não apenas ao Estado, mas também aos empregadores, às organizações sindicais afins e a qualquer estrutura de poder que pretenda controlar os sindicatos. Todavia, “deve ficar claro que a autonomia não implica a superação da soberania estatal”, a qual não pode ser contraditada, devendo a autonomia tender ao interesse supremo do Estado.

Com assinalamos alhures,²

A ação sindical dirige-se para a regulamentação das profissões, substituindo a função até então exercida, exclusivamente, pelo Poder Público, nessa área. Reconhece-se às entidades sindicais a competência para, através da negociação – entre as representantes dos empregadores, de um lado, e dos trabalhadores, de outro –, fixarem normas, a serem aplicadas às relações individuais de trabalho no âmbito das categorias respectivas. Trata-se de uma das características do direito sindical, ou seja, a de que os sindicatos se constituem a expressão da vontade coletiva acima da vontade individual, sujeita, contudo, ao controle democrático como contrapeso e medição do mandato coletivo. “Nos processos de negociação coletiva se produz também essa delegação, que importa na manifestação da vontade coletiva não como uma soma de vontades individuais, mas como a expressão do interesse coletivo através da decisão e controle democrático”. (GUERRERO, 1997, p. 496).

A autonomia privada coletiva, pois, gera o contrato coletivo, que, segundo Rudiger (1996,

p. 42), setor na “um instrumento organizativo do poder paritário”. Comumente ele assume a forma de convenção, que resulta de negociação entre órgãos representativos de determinado setor da economia e se aplica obrigatoriamente nas relações entre os membros das respectivas categorias, regulando-as. O contrato coletivo, ou convenção coletiva, foi experiência bem-sucedida no campo das relações trabalhistas, que posteriormente se estendeu ao âmbito do direito civil.

4. CARACTERÍSTICAS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

O exercício da autonomia privada coletiva expressa-se, sobretudo, pela negociação coletiva, que é fonte primordial do Direito Coletivo do Trabalho e de que resulta o contrato coletivo, ou, especificamente, a convenção coletiva.

A importância da negociação coletiva é assinalada por Franco (1997, p. 456), que a reputa um dos mais eficazes procedimentos extrajudiciais de solução de conflitos jurídicos laborais (entre os quais se incluem também a mediação e a arbitragem), cuja promoção ele considera elemento de modernidade nesse campo. Isso porque propicia que os conflitos sejam solucionados na mesa de negociação pelos próprios interessados antes de recorrerem a um terceiro (árbitro ou juiz), bem assim pelo fato de que a via negocial se constitui um procedimento mais rápido e natural, que, ademais, evita o clima social negativo na empresa gerado, inevitavelmente, quando se recorre a um terceiro.

Tal é a importância, segundo Barbagelata, apud Däubler (1997, p. 656),

da autonomia das partes para a pacificação social, que ele considera os compromissos dela resultantes mais um armistício do que um acordo contratual definitivo.

A importância da negociação coletiva para regulação das relações laborais é ressaltada por Antônio Álvares da Silva (2002, p. 153), ao considerá-la “o motor básico que impulsiona todo o Direito do Trabalho moderno”, aduzindo que “os sindicatos ocupam a função do legislador e negociam o interesse das categorias que representam, criando normas e condições de trabalho”.⁴

A negociação coletiva é, desde seus primórdios, uma notável experiência jurídica – “a mais expressiva experiência jurídica vivenciada pelo Direito, em todas as suas fases” (ANDRADE, 2005, p. 161).

As negociações coletivas de trabalho são fonte considerável do direito do trabalho, no mundo ocidental e no oriental (v.g. o Japão), gerando normas garantidoras de vantagens para os trabalhadores, além das que são estabelecidas pelo Estado mediante leis (a começar pela Lei Maior), decretos, regulamentos, assim como nos regulamentos de empresas.

O resultado positivo de tais negociações expressa-se por benefícios aos trabalhadores que a lei não opera, tais como: reajuste salarial além dos índices oficiais estabelecidos pelo Governo; aumento salarial (que significa ganho

real); participação nos lucros das empresas (a Constituição a institui como direito dos trabalhadores, mas sua efetivação depende de negociação coletiva); piso salarial; instalação de creches, junto aos estabelecimentos empresariais, para acolhimento de filhos menores de suas empregadas; vários outros direitos, que compõem um elenco de dezenas de itens do instrumento de convenção coletiva, ou de acordo coletivo, aplicáveis às categorias profissionais e econômicas convenientes.

A propósito, nossa atual Constituição Federal, de 1988, atribui aos sindicatos, em negociação coletiva, a legitimidade para redução de salário (art. 7º, inc. VI) – justificável em situações extraordinárias –, compensação de horários e redução da jornada de trabalho (inc. XII), fixação da jornada do trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (inc. XIV).

4.1.A CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO; SUA NATUREZA JURÍDICA

Segundo Orlando Gomes, a convenção coletiva de trabalho “surgiu em determinada fase da evolução econômica da humanidade, como consequência das transformações operadas no processo de produção pelo progresso da técnica”. Gomes acrescenta que foi a grande indústria que possibilitou seu aparecimento, “criando condições sociais propícias a seu desenvolvimento”. Historicamente, “o fenômeno convencional coletivo de condições de trabalho precede à

4 Silva (2002, p. 68) afirma a eficácia da negociação coletiva para solução de conflitos trabalhistas, reputando-a decorrência lógica da capacidade dos sindicatos de elaborar normas para reger os interesses das respectivas categorias.

própria organização sindical reconhecida”,⁵ pois a princípio não se exigia que a celebração de convênio dessa ordem se fizesse por grupo de empregados ou de empregadores dotado de personalidade jurídica. (GOMES, 1995, p. 25).

A convenção coletiva de trabalho substituiu o regulamento interno da fábrica, outrora elaborado tão-somente pelo patrão e imposto a seus empregados como instrumento regulatório de suas relações profissionais.

Não se trata de um contrato de direito comum; “é uma espécie de tratado de paz sancionado apenas pela greve, quando o patrão se recusa a cumpri-lo ou despede empregados que não aceitam as condições estabelecidas”. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 573).

A convenção coletiva é o resultado de negociação das condições de trabalho entre os atores sociais, as quais recebem tratamento uniforme. “O acordo de vontades não intervém mais entre indivíduos, mas entre agrupamentos ou associações de empregados e empregadores”, eis que nessa relação as forças econômicas das partes contratantes são igualadas e, assim, reequilibradas suas posições, por força do associacionismo. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 573).

5 Como precursoras na celebração de contratos coletivos sobre condições de trabalho, citam-se: a profissão dos tipógrafos, na Alemanha, Itália, Argentina, Inglaterra e outros países; a profissão dos carpinteiros, na França, em 1833; a profissão dos tipógrafos e a dos sapateiros, nos Estados Unidos, mediante “ofertas de compromissos ou listas de preços de mão-de-obra” (C. WILSON apud GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 576, em nota de final de página). No Brasil, há registro de uma greve geral promovida, entre 6 e 11 de junho de 1919, em Salvador (Bahia), pelos operários tecelões, de que resultou a celebração de um convênio coletivo sobre condições de trabalho. (GOMES; GOTTSCHALK, 2002, p. 575).

A convenção coletiva de trabalho, entre nós, distingue-se do contrato coletivo⁶ (de que ainda não temos, propriamente, experiência), apesar de não haver diferença substancial quanto ao conteúdo das matérias de que tratam. A convenção coletiva celebra-se, conforme o sistema adotado pelo Brasil, por categoria, que corresponde a determinado segmento das atividades econômicas. O contrato coletivo não se circunscreve a uma categoria, podendo compreender trabalhadores e empresas de categorias diversas.

A convenção coletiva de trabalho é um instituto ainda pouco desenvolvido na prática das relações trabalhistas em nosso país. Isso se deve ao corporativismo que marcou nossa organização sindical desde o início da década de 30, em virtude do qual o Estado se arrogou o direito de regular e controlar as relações de trabalho, especialmente no plano coletivo, o que, naturalmente, inibiu a atuação dos sindicatos, restringindo consideravelmente sua autonomia. Houve um excesso de regulamentação das profissões pelo Poder Público. Por outro lado, o poder normativo conferido à Justiça do Trabalho, nas sentenças proferidas nos dissídios coletivos, veio em grande parte preencher o espaço que, num regime de autonomia privada, deveria ser ocupado pelas normas produzidas, em negociação, pelos próprios interlocutores

6 Contrato coletivo foi a denominação dada, pela Constituição Federal de 1937, à convenção coletiva de trabalho e mantida pela Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto nº 5.462, de 1 de maio de 1943) ao dispor sobre a matéria, em seus artigos 611 e 612. O Decreto-lei nº 229, de 28 de fevereiro de 1967, passa a designar o instrumento normativo em apreço de convenção coletiva de trabalho, no artigo 611, *caput*, da CLT; porém, o art. 59 ainda o menciona como contrato coletivo de trabalho.

sociais, ou seja, as categorias econômicas e profissionais, mediante os entes legitimados para representá-los, isto é, os sindicatos.⁷

Todavia, essa realidade tende a mudar dentro em breve, pois tal forma de normatização se torna imprescindível no mundo atual, face à globalização da economia, que requer desregulamentação das relações trabalhistas na órbita do Poder Público, em face do que se impõe a substituição do Estado, nesse campo, pelos atores sociais, na função regulamentadora.

7 O sistema corporativo sindical brasileiro teve como parâmetro o ordenamento corporativo, de caráter fascista, instituído na Itália na mesma década, tendo como instrumento jurídico principal a Lei Rocco, de 3 de abril de 1926. Esse diploma reconhecia a liberdade de criação dos sindicatos; porém, tratava-se de uma liberdade concretamente esvaziada, porquanto sua declaração se fez unicamente para atender a compromissos internacionais assumidos perante a Organização Internacional do Trabalho, como denuncia Veneziani (1997, p. 563). Ora, em que pese afirmar o pluralismo sindical, na prática impedia sua realização, na medida em que só permitia que fosse reconhecido juridicamente um sindicato para a escolha discricionária pelo Governo. Tal como veio a acontecer no Brasil, a referida lei conferia ao sindicato a personalidade jurídica de direito público, decorrente da representação legal da categoria, do que resultava a eficácia *erga omnes* dos contratos coletivos, com sua aplicação a todos os membros da categoria profissional independentemente de sua filiação ao órgão classista estipulante; e previa a intervenção da magistratura do trabalho nas relações coletivas de trabalho, no caso de desentendimento entre os sindicatos. Ademais, o sistema incriminava penalmente a greve e o locaute, com base no código penal de 1930. Arrosa (1994, p. 93) corrobora essas informações, observando que, no período do regime fascista, o sistema sindical italiano era do tipo corporativo, caracterizado pela negação da liberdade sindical, pela existência de sindicato único por categoria por força da lei, pela validade nacional do contrato coletivo e pela repressão do conflito nas relações de trabalho. Acrescenta que, com a reação democrática dos anos 50, a Itália se inclui no modelo abstencionista, no qual prevalece a autonomia coletiva. E que restaram, como marca daquela época, o sindicato por categoria – porém não legal, mas consensual – e a extensão nacional do contrato coletivo.

Seguindo essa tendência, a Emenda Constitucional nº 45, de 2004, alterando o § 2º do artigo 114 da Carta Magna de 1988, limita o poder normativo da Justiça do Trabalho aos dissídios coletivos de natureza jurídica (atinentes a interpretação de normas) e aos dissídios de natureza econômica (que visam à estipulação de condições de trabalho), desde que ajuizados de comum acordo pelas partes – as categorias econômica e profissional – mediante as respectivas entidades sindicais. Outrossim, em estado de greve em atividade essencial (resultante do conflito coletivo) em que haja risco de lesão do interesse público, facultase ao Ministério Público do Trabalho ajuizar dissídio coletivo perante a Justiça do Trabalho, a quem compete decidir o conflito (§ 3º). No que se refere à hipótese do § 2º, este autor reputa inócuo o dispositivo constitucional, porquanto considera praticamente inviável que ambas as partes, especialmente a categoria econômica, se motivem a provocar o Poder Judiciário para decidir sobre litígio que versa reivindicação de melhoria de condições de trabalho, a qual importa em aumento do custo de produção.

A característica principal da convenção coletiva de trabalho é ser ela, em princípio, resultado de conquista de melhores condições de vida para o trabalhador.

Quanto à natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, há várias concepções.

Parte da doutrina entende que é contratual (teoria contratualista), posto que ela é fruto de um ajuste bilateral entre as partes, regido pelo direito das obrigações. Ora, ela visa a regular interesses contrapostos, estabelecendo um equilíbrio entre os fatores da produção (capital e trabalho) e, assim, concorrendo para a regularidade e o desenvolvimento razoável das

atividades econômicas, do que resulta o bem-estar social. Por isso, entende-se que a melhor solução dos litígios de natureza trabalhista, especialmente os coletivos, é a que se dá por esse meio, ou seja, a negociação.⁸

Outra corrente doutrinária atribui à convenção coletiva caráter normativo (teoria normativista, ou regulamentar),⁹ considerando-a fonte de direitos na órbita das relações profissionais, proveniente de negociação entre os atores sociais representantes do capital, de um lado, e do trabalho, do outro, destinada a disciplinar, de modo objetivo e permanente, tais relações, com reflexo direto nos contratos individuais de trabalho.

Conexa com a teoria normativista é a teoria da lei delegada¹⁰, defendida, entre outros, por Vianna (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000, p. 1176), que assim argumenta: a convenção coletiva não é um contrato, posto

que não cria situações jurídicas individuais (o que é requisito essencial do contrato); assemelha-se à lei, sendo denominada “lei profissional” (Despax), “que se deve inserir no seio do ordenamento jurídico estatal”, eis que no caso “haveria uma delegação dada 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.”

Uma terceira corrente doutrinária (teoria mista)¹¹ entende ser a natureza da convenção coletiva de trabalho, ao mesmo tempo contratual e normativa; ou seja, ela tem natureza híbrida, visto que se compõe de cláusulas contratuais e normas jurídicas.¹² Segundo os adeptos dessa teoria, a convenção, pela maneira de sua formação, identifica-se com o contrato *lato sensu*, no sentido amplo de negócio jurídico bilateral; e, por seu conteúdo, tem caráter de norma jurídica, na vasta acepção de preceito regulador das relações jurídicas em geral. A própria definição legal, constante do art. 611 da CLT, enseja essa dicotomia, adequando-se à teoria mista,¹³ ao conceituar essa figura jurídica como acordo normativo. Ora, acordo significa o encontro de vontades de pessoas de direito privado que se harmonizam

8 De Buen (1997, p. 152) não é otimista quanto à evolução da convenção coletiva, ante a circunstância de estar ela vinculada às condições da economia e à situação do emprego, dentre muitos outros dados precários com que se pode contar. Observa, a esse respeito, que a convenção coletiva, “que deveria ser um veículo para conseguir o equilíbrio entre a empresa e seus trabalhadores, se converte numa imposição para reger a vida geral do país”. E acrescenta: “Esta generalidade de soluções nunca é boa. Também durante as crises há condições diferentes e deve haver soluções distintas”.

9 No quadro da teoria normativista, destaca-se a posição de Kelsen, que adota a concepção da genérica normatividade do ato jurídico. Destarte, segundo o mestre da Escola de Viena, todo ato – público ou privado, legislativo, judiciário ou administrativo – constitui fonte do Direito, incluindo-se, pois, no conceito genérico de norma jurídica. Logicamente, também é dessa natureza o negócio jurídico, gênero do qual a convenção coletiva de trabalho é espécie.

10 Considerada por Vianna (SÜSSEKIND; MARANHÃO; VIANNA; TEIXEIRA, 2000, p. 1176) como “a que mais se coaduna com o sistema legal ora vigente no Brasil” e a que “mais conforme está com a realidade”.

11 Essa teoria é adotada pela grande maioria dos doutrinadores. (TEIXEIRA JÚNIOR, 1994, p. 37).

12 Assim também leciona Rodríguez (1999, 114): “Cabe distinguir nas convenções coletivas dois aspectos – contratual e normativo – que se manifestam nas cláusulas obrigacionais e normativas, respectivamente. Embora o último aspecto interesse primordialmente por sua originalidade e repercussão, os dois componentes estão presentes e ambos devem ter-se em conta na solução dos múltiplos problemas que se apresentam”.

13 Nascimento (2001, p. 911) entende que o direito brasileiro se filia à corrente normativista.

para formar o negócio jurídico correspondente ao contrato, na esfera da autonomia privada. E o cunho normativo do ajuste sugere que se está diante de norma jurídica, não de contrato.

Gomes (1967, p. 174-192) filia-se à primeira corrente, sustentando ter a convenção coletiva de trabalho natureza contratual, porque se forma pelo acordo de vontades de duas pessoas jurídicas de direito privado. Ele não admite que de um negócio jurídico privado possam nascer normas jurídicas. Rebate os argumentos levantados em abono da tese contrária. Quanto ao da “predeterminação contratual do conteúdo de outros negócios jurídicos”, ou seja, a fixação de regras que deverão integrar o conteúdo dos contratos a serem celebrados no âmbito das categorias nela representadas, diz tratar-se apenas de disposição contratual destinada a regular futuras relações concretas das partes. Em relação à circunstância de a convenção aplicar-se a contratos em curso, explica que “o direito privado conhece e admite a classe dos contratos reguladores, pelos quais, sem novação, as partes modificam o conteúdo da relação jurídica patrimonial que as une”. No tocante à objeção fundada no fato de a convenção produzir efeitos em relação aos membros das categorias nela representadas que não sejam filiados aos sindicatos convenientes, responde que a incidência de tais efeitos só se dá, porque os sindicatos têm o poder de representação das respectivas categorias, por força de lei e não em virtude do negócio jurídico em apreço.

Nessa linha doutrinária também se enquadra De Buen (1997, p. 149), ao afirmar que o pacto normativo de condições de trabalho – denominação que ele considera mais adequada para o contrato coletivo de trabalho

– se inclui na concepção genérica dos contratos, ou negócios jurídicos, porquanto corresponde a um acordo de vontades para estabelecer um estatuto jurídico que servirá de modelo para a regulação das relações individuais de trabalho vigentes ou que venham a se constituir no futuro, em uma empresa ou estabelecimento.

Em relação à concepção mista quanto à natureza jurídica da convenção coletiva de trabalho, cumpre notar que é adotada por nosso ordenamento jurídico, pelo que se depreende da definição constante do artigo 611 da CLT,¹⁴ que lhe atribui uma natureza híbrida – contratual e normativa. Segundo esse dispositivo legal, ela é, ao mesmo tempo, um acordo de vontades, no âmbito das relações privadas, constituindo um negócio jurídico de conteúdo econômico, traduzível num contrato; e um conjunto de regras, de caráter genérico e impessoal, que visa a regular as atividades profissionais atuais e futuras, atingindo os contratos individuais de trabalho em curso e predeterminando o teor dos contratos dessa natureza que vierem a se realizar.

Sob esse segundo aspecto constitui fonte não-estatal do Direito do Trabalho, que se incorpora ao ordenamento jurídico por força de mandamento constitucional.¹⁵ A posição da convenção coletiva na hierarquia das fontes do direito é a de norma jurídica ordinária, cuja legitimidade provém, na maioria dos países,

14 “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho”.

15 O art. 7º, XXVI, da CF/88 proclama, como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

da lei ordinária e, em nosso país, da própria Constituição (art. 7º, XXVI, da CF/88). Porém, mesmo tendo ela entre nós fundamento constitucional e estando no mesmo plano dos demais direitos elencados no artigo 7º da Lei Maior, não pode revogá-los (SILVA, 2002, p. 80). Muito menos, as normas de ordem pública, imperativas, “cujo conteúdo afeta toda a sociedade ou grupos dela”, encerrando “um interesse social amplo, protetor de um bem jurídico que o legislador considerou importante para a sociedade e, portanto, indisponível pelo indivíduo”. Assim, “o resguardo do bem jurídico protegido por estas normas visa à proteção da sociedade e dos grupos. São indispensáveis, cogentes e irrenunciáveis, pois se colocam junto aos alicerces da própria vida social”. (SILVA, 2002, p. 79). Logicamente, essas leis não podem ser objeto de negociação coletiva.

1.2 A EXPERIÊNCIA NACIONAL

Aqui, reitera-se o que se disse em outro passo:³

Vale lembrar que a prática da negociação coletiva de trabalho é ainda pouco desenvolvida nas relações trabalhistas em nosso país, em consequência do sistema corporativo de nossa organização sindical, mercê do qual o Estado regulava e controlava as relações de trabalho, notadamente no plano coletivo, o que, sem dúvida, concorreu para inibir os sindicatos, restringindo acentuadamente sua autonomia. Houve, aí, um excesso de regulamentação das profissões pelo Poder Público. Ademais, o poder normativo conferido à Justiça do Trabalho substituiu, em larga escala, a atuação sindical, privando os atores sociais de produzir, mediante

negociação, com mais proveito, normas reguladoras dos respectivos interesses. Até aproximadamente 1970, a negociação coletiva foi exercitada de modo escasso em nosso meio, tendo-se afirmado a partir de então no tocante a algumas categorias profissionais mais organizadas e estruturadas, a exemplo das dos bancários, metalúrgicos e professores. As causas desse retardamento são, principalmente: a fragilidade dos sindicatos; a abundância da legislação em matéria trabalhista; a competência normativa da Justiça do Trabalho; a legislação sobre política salarial excludente da participação dos atores sociais (tratamento com reserva legal), caracterizadora da já mencionada intervenção estatal.

Arnaldo Süssekind (1965, p. 515-525) apontava, em 1965, como causas principais desse fenômeno o fato de a legislação restringir às entidades sindicais a faculdade de celebrar convenções coletivas e o de determinar que constassem desses instrumentos negociais cláusulas sobre os serviços a serem prestados pelos trabalhadores. Recomendava ele que se permitisse, como forma de reanimá-las, que elas tratassem de “qualquer aspecto das relações de trabalho”, bem assim a instituição de comissões de consulta e de colaboração – de cuja experiência, aliás, não se tem registro.

Apesar dessas restrições conjunturais, o processo de negociação coletiva evoluiu, com o aumento das contratações coletivas, por força da necessidade que tinham os parceiros sociais de estabelecer parâmetros mais adequados para o desenvolvimento de suas atividades e regular os padrões de comportamento na relação de emprego.

A Constituição de 1988 deu prevalência à negociação coletiva, incentivando

sua prática e possibilitando, através dela, a flexibilização do Direito do Trabalho em aspectos em que este se apresentava até então intocável. Com efeito, nossa Lei Magna permitiu às partes estabelecerem, através da negociação coletiva, normas e condições de trabalho inferiores às já existentes, reduzindo vantagens atinentes a direitos fundamentais dos trabalhadores. Trata-se dos incisos VI e XIV do artigo 7º da CF/88, que admitem, respectivamente, redução de salário e alteração da jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, por esse meio. Essa faculdade representa, segundo Costa (1989, p. 376), “uma das mais importantes inserções permitidas pelo novo texto constitucional”. Ademais, nossa Carta Magna tornou obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva.

A propósito, é pertinente o comentário feito por Magano (1992, p. 397) sobre o assunto:

Não há dúvida, porém, de que os constituintes de 1988 deram maior ênfase do que os anteriores aos procedimentos de autocomposição. Tornaram, com efeito, possível, através da convenção e acordo coletivo, alterar condições de trabalho não apenas *in melius* mas também *in pejus* e, por outro lado, condicionaram o ajuizamento de ação coletiva à prévia tentativa de negociação e de arbitragem.

O Brasil, ultimamente, tem dado preferência ao princípio da “ordem pública social” em relação ao da norma mais favorável ao trabalhador. Destarte, a proteção do interesse particular do obreiro cede ante a dos interesses gerais e essenciais ao bem

comum da sociedade, entre os quais se encontra a inserção do país no processo de globalização. (NORRIS, 1998, p. 70).

1.3. A EXPERIÊNCIA SUPRANACIONAL

No tocante à negociação coletiva de trabalho supranacional, no âmbito das comunidades regionais de países (v.g., a União Europeia, o Mercosul), trata-se de um importante instrumento no processo de integração regional, concorrendo para que esta se opere levando em conta os interesses dos atores sociais, ou seja, trabalhadores e empresários. É o que ocorreu, satisfatoriamente, na União Europeia e, em boa parte, no Mercosul.

Quanto ao Mercosul, registre-se que foi criada, pela Organização Regional Interamericana dos Trabalhadores (ORIT), a Coordenadora das Centrais do Cone Sul (CCSCS), integrada pelas centrais sindicais brasileiras (CUT, CGT, FS), pela CGT argentina, pelo PIT/CNT uruguaio, pela CUT chilena, pela CUT paraguaia e pela COB boliviana. Paralelamente, o setor patronal criou a Associação de Empresas Brasileiras para a integração do Mercosul (ADEBIM).

Como expressamos em obra recente⁴,

Em 1991, ao fazerem seu primeiro pronunciamento público acerca do recém-criado Mercosul, as centrais sindicais reivindicaram a democratização do processo e a adoção de uma Carta Social. Em seguida, apresentaram aos Governos um projeto de Carta Social ou de Direitos Fundamentais do Mercosul, que foi incluído na agenda oficial. Objetivavam, por esse meio, instituir um sistema de normas sociais e

trabalhistas assecuratórias de iguais direitos e condições a todos os trabalhadores dos quatro países, tendo em vista a livre circulação deles no âmbito do Mercado Comum, a ser implementada.

Essa proposta tomou como piso para tais direitos um conjunto de convenções da OIT, visando a estabelecer um mínimo inderrogável a partir do qual se promovesse a equiparação com base nos mais avançados direitos sociais em vigor, ou seja, homogeneizar as condições mínimas de proteção ao trabalhador nos quatro países, no mais elevado patamar.¹⁶ Pleiteava-se ainda que esse instrumento jurídico consagrasse também direitos sociais e políticos, tal como ocorrera na Comunidade Europeia. Enfim, as organizações sindicais pretendiam participar da própria negociação do modelo de integração.

Além disso, essa organização sindical supranacional é indispensável para a harmonização legislativa no quadro do Mercado Comum – prevista no Tratado de Assunção, de 1991, que instituiu o Mercosul -. Essa medida

.....
16 Susana Corradetti (2001, p. 43) adverte que, para superar os efeitos desvantajosos da globalização sobre as relações de trabalho, no Mercosul, é imperativo defender o princípio da norma mais favorável, evitando-se, com isso, o lamentável processo de igualar por baixo. E sugere, para tanto, que sejam incorporadas, à contratação e às relações laborais em obras binacionais ou em acordos multilaterais, as normas fundamentais da OIT, como única maneira de demonstrar ao mundo que nossa região está integrada com base nas regras dos mais desenvolvidos.

impõe-se como indispensável para evitar prejuízo ao processo de integração, pois as diferenças substanciais no nível de proteção atinente às relações de trabalho, nos Estados componentes de um Mercado Comum, podem ensejar o dumping social, pela procura de mão-de-obra mais barata. Requer-se, pois, a máxima redução das discrepâncias entre os sistemas jurídicos nacionais (autônomos ou heterônimos) quanto aos diversos temas pertinentes à estrutura social. No tocante às relações laborais, esse processo deve concorrer para que, no conjunto, as condições de trabalho sejam aproximadas in melius. O contrário representaria a negação do princípio de justiça social e do propósito de melhoria das condições de vida declarados no preâmbulo do referido tratado.⁵

A negociação coletiva de trabalho supranacional concorre, na União Europeia, para instituição de normas aplicáveis, uniformemente, no conjunto dos países que compõe o bloco regional, eis que isso é previsto pelo tratado que a instituiu, ou seja, o Tratado de Maastricht, de 1992. Já no Mercosul, essa extensão normativa ainda depende do desenvolvimento de sua estrutura. No presente, é inviável, visto que cada Estado Membro tem legislação própria distinta da dos demais, segundo a qual a negociação é regulada separadamente e seus efeitos só alcançam os trabalhadores e empregadores inseridos na área territorial da respectiva jurisdição estatal.

Como registrei na obra em foco⁶,

A evolução do processo de negociação supranacional no Mercosul registra avanços e recuos, na marcha das experiências sindicais nesse campo.

Malgrado as naturais dificuldades, afigura-se, diante dos mecanismos institucionais e das ações conjunturais que se processam, a possibilidade de consolidação da negociação coletiva supranacional, mais como ato voluntário das partes, resultado de fatores econômicos e do poder de barganha dos sindicatos, do que de disposição legal. Não obstem ao alcance desse objetivo as diferenças entre os sistemas de negociação coletiva, nem o fato de a Declaração Sociolaboral não haver instituído negociação coletiva com essa margem de abrangência. Mister se faz, contudo, encontrar fórmulas que ensejem, oportunamente, sua eficácia em nível de cada país.

A negociação coletiva supranacional no âmbito do Mercosul tem dado os primeiros passos no sentido de sua consolidação, diante da articulação de alguns setores da economia no quadro do bloco regional, tais como o siderúrgico, o bancário e o automobilístico.

CONCLUSÕES

Ante o que acaba de ser exposto, vale assinalar algumas assertivas.

1) A negociação coletiva de trabalho afirma-se, no curso da história, como meio adequado e eficaz para solução de litígios e normatização de relações negociais, máxime aquelas que envolvem o trabalho subordinado.

2) Trata-se de recurso aplicável no campo do direito privado, tendo como pressuposto a autonomia da vontade, dotada pela ordem jurídica da virtude de resolver lides e estabelecer normas aptas a regular as relações negociais, integrando os respectivos contratos

individuais;

3) É notável a faculdade normativa da negociação coletiva, que se materializa, de modo especial, na convenção coletiva. Todavia, não pode ser desconsiderada a normatização estatal de ordem pública. Inobstante tenha, entre nós, fundamento constitucional – situando-se no mesmo plano dos demais direitos elencados no artigo 7º da Lei Maior -, a convenção coletiva não pode revogá-los. Outrossim, deve respeitar as normas que consagram direitos fundamentais dos trabalhadores, que têm caráter imperativo, inderrogável, posto que encerram um interesse social mais amplo, visando à proteção de um bem jurídico que o Estado considera relevante para o conjunto da sociedade e que, por conseguinte, é indisponível pelo indivíduo.

4) O grupo profissional organizado realiza, nessa situação, normatização concorrente com a do Estado, completando-a ou suprindo-a; assim, tende a exercer funções de soberania, em relação aos indivíduos, impondo-lhes o regulamento da relação de trabalho, como assinala Carnelutti (*apud* MAZZONI, 1972, p. 63).

5) A concepção de natureza mista, da convenção coletiva, é a que se adequa ao nosso ordenamento jurídico, que a define como “acordo normativo” (art. 611 da CLT), pois a convenção, pela maneira de sua formação, identifica-se com o contrato *lato sensu*, no sentido amplo de negócio jurídico bilateral; e, por seu conteúdo, tem o caráter de norma jurídica, na vasta acepção de preceito regulador das relações jurídicas em geral.

6) A prática da negociação coletiva de trabalho é ainda pouco desenvolvida nas relações trabalhistas em nosso país, em consequência do sistema corporativo de nossa

organização sindical, mercê do qual o Estado regulava e controlava as relações de trabalho, notadamente no plano coletivo, o que, sem dúvida, concorreu para inibir os sindicatos, restringindo acentuadamente sua autonomia. Junte-se a isso: a fragilidade dos sindicatos; a abundância da legislação em matéria trabalhista; a competência normativa da Justiça do Trabalho; a legislação sobre política salarial excludente da participação dos atores sociais (tratamento com reserva legal), caracterizadora da já mencionada intervenção estatal.

7) A Constituição de 1988 deu prevalência à negociação coletiva, incentivando sua prática e possibilitando, através dela, a flexibilização do Direito do Trabalho em aspectos em que este se apresentava até então intocável. Com efeito, nossa Lei Magna permitiu às partes estabelecerem, através da negociação coletiva, normas e condições de trabalho inferiores às já existentes, reduzindo vantagens atinentes a direitos fundamentais dos trabalhadores (incisos VI e XIV do artigo 7º da CF/88). O Brasil, ultimamente, tem dado preferência ao princípio da “ordem pública social” em relação ao da norma mais favorável ao trabalhador. Destarte, a proteção do interesse particular do obreiro cede ante a dos interesses gerais e essenciais ao bem comum da sociedade, entre os quais se encontra a inserção do país no processo de globalização, como leciona NORRIS (1998, p. 70).

8) Noplano supranacional, ou seja, no âmbito das comunidades regionais de países (v.g., a União Europeia, o Mercosul), a negociação coletiva constitui-se um importante instrumento no processo de integração regional, concorrendo para que esta se opere levando em conta os interesses dos atores sociais, ou

seja, trabalhadores e empresários.

9. Na União Europeia, a negociação coletiva de trabalho supranacional concorre para instituição de normas aplicáveis, uniformemente, no conjunto dos países que compõem o bloco regional, eis que isso é previsto pelo tratado que a instituiu, ou seja, o Tratado de Maastricht, de 1992.

10. Já no Mercosul, essa extensão normativa ainda depende do desenvolvimento de sua estrutura. No presente, é inviável, visto que cada Estado Membro tem legislação própria distinta da dos demais, segundo a qual a negociação é regulada separadamente e seus efeitos só alcançam os trabalhadores e empregadores inseridos na área territorial da respectiva jurisdição estatal.

11. A negociação coletiva supranacional no âmbito do Mercosul tem dado os primeiros passos no sentido de sua consolidação, diante da articulação de alguns setores da economia no quadro do bloco regional, tais como o siderúrgico, o bancário e o automobilístico.

12. A fim de que se complete e se consolide o processo de integração regional em apreço, a negociação coletiva de trabalho será desenvolvida para alcançar as relações laborais em todo o bloco, preservando os legítimos interesses dos trabalhadores e, assim, contribuindo eficazmente para que o progresso econômico se realize com justiça social.

REFERÊNCIAS

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Direito do Trabalho e pós-modernidade** – Fundamentos para uma teoria geral. São Paulo: LTr, 2005.

ARROSA, Maria Castells. *Concertación Social*

y crisis econômica. Un nuevo acuerdo: el Protocolo italiano de julio 1993. In: GHIONE, Hugo Barreto: **7 Estudios de Derecho Colectivo del Trabajo**. Montevideo: Facultad de Derecho - Fundación de Cultura Universitaria, 1994. p. 87-108.

CORRADETTI, Susana. Impacto de la globalización en el MERCOSUR. In: SILVA, Diana de Lima e; PASSOS, Edésio. **Impactos da Globalização – Relações de trabalho e sindicalismo na América Latina e Europa**. São Paulo: LTR, 2001. p. 41-43.

DE BUEN, Nestor. Evolución del pensamiento iuslaborista. In: EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista – Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p. 137-152.

DÄUBLER, Wolfgang. La autonomía de las partes en la negociación colectiva ante el desafío de la Unión Monetaria Europea. . In: EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista – Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p. 655-671.

FRANCO, Tomás Sala. Algunas reflexiones acerca de la justicia laboral. In: EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista – Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p. 453-456.

GOMES, Orlando. **A convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTR, 1995.

----- . **Transformações gerais do direito das obrigações**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1967.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Élson. **Curso**

de Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Forense, 2002.

GUERRERO, Francisco J. Tapia. Notas sobre las alteraciones a la voluntad en el derecho chileno del trabajo. EVOLUCIÓN del Pensamiento Juslaborista – Estudios en homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997. p. 485-499.

LOPES, Mônica Sette. **A Convenção Coletiva e sua força vinculante**. São Paulo: LTR, 1998.

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho – Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTR, 1986.

MAZZONI, Giuliano. **Relações Coletivas de Trabalho**. Tradução Antônio Lamarca. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1972. Tradução de: I Rapporti Collettivi di Lavoro.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 2. ed. São Paulo: LTR, 2000.

----- . **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2001.

NORRIS, Roberto. **Contratos Coletivos Supranacionais de Trabalho e a Internacionalização das Relações Laborais no MERCOSUL**. São Paulo: LTR, 1998.

RUDIGER, Dorothee S. A. A Teoria da Autonomia Privada Coletiva: do Direito Sindical ao Direito dos Grupos Intermediários. **Revista dos Tribunais**, Ano 85, v. 727, p. 17-28, 1996.

SILVA, Antônio Álvares da. **Convenção Coletiva de Trabalho perante o direito alemão**. Rio de Janeiro: Forense, 1981.

----- . **Flexibilização das Relações de**

Trabalho. São Paulo: LTR, 2002.

SOARES FILHO, José. **Elementos da Ordem Jurídica Internacional e Comunitária** – Enfoque dos direitos sociais e trabalhistas no plano supranacional e em face da globalização da economia. Curitiba: Juruá, 2003.

----- . **Integração Regional Sul-Americana – Ênfase nas relações laborais no Mercosul, na perspectiva de negociação coletiva de trabalho em seu âmbito.** São Paulo: LTr, 2013.

SÜSSEKIND, Arnaldo, MARANHÃO, Délio, VIANNA, Segadas e TEIXEIRA, Lima. **Instituições de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTR, 2000.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de Direito do Trabalho.** Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TEIXEIRA JÚNIOR, João Régis. **Convenção Coletiva de Trabalho.** São Paulo: LTR, 1994.

VENEZIANI, Bruno. El derecho del trabajo en Italia entre tradición y renovación. In: EVOLUCIÓN del pensamiento juslaborista - Estudios en Homenaje al Prof. Héctor-Hugo Barbagelata. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1997, p. 553-576.

(Endnotes)

1 O termo greve surgiu na França, no período posterior à extinção das Corporações de Ofício. Então, os trabalhadores, desempregados, perambulavam pela Europa à procura de ocupação. Nessa caravana, estacionavam em Paris – que se localiza num ponto central da Europa -, para refazerem suas energias, antes de prosseguirem sua jornada. Assim, pousavam numa praça ao lado do Rio Sena (que corta a capital francesa). Aquele rio, nas enchentes, transbordava, lançando areia sobre a praça. No idioma francês, areial chama-se *grève*, de tal modo que aquela praça era conhecida como *Place de Grève*. Como os referidos trabalhadores que ali se encontravam, eventualmente, estavam desempregados, a paralisação do trabalho passou a ser associada a *grève*. Essa terminologia foi adotada, não só no idioma francês, mas também no português, para significar suspensão do trabalho como instrumento de luta dos obreiros. Já em outros idiomas, greve tem outras denominações: no Inglês, *strike*; no Espanhol, *huelga*; no Italiano, *sciopero*.

2 In *Elementos de Direito Coletivo do Trabalho*, LTr Editora: 2011, p.47.

3 In *Elementos de Direito Coletivo do Trabalho*, LTr Editora: 2011, p.130/131.

4 In *Integração Regional Sul-Americana – Ênfase nas relações laborais no Mercosul, na perspectiva de negociação coletiva de trabalho em seu âmbito*, LTr Editora: 2013, p. 87.

5 Op. cit., p.84 e 85.

6 Op. cit., p.170.