

RELATS

NORMAS Y POLITICAS LABORALES Y SOCIALES

DESCRIÇÃO E ANÁLISE CRÍTICA DO MODELO DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

Ericson Crivelli

2013

**Publicado en el libro de CSA “Estrategia por una mayor y mejor
negociación colectiva”. São Paulo.**

1. Introdução.

Apesar das experiências sindicais ocorridas nas primeiras três décadas do século XX, a organização sindical, a legislação trabalhista e a negociação coletiva passaram a ser regulamentadas de forma mais ampla e detalhada a partir de 1931, com a adoção do modelo sindical corporativo, no início do governo de Getúlio Vargas.

Desde o início deste processo de intervenção do Estado nas relações entre capital e trabalho, inicia-se um extenso processo de regulamentação trabalhista. A Constituição de 1934 foi adotada, após quatro anos de governo provisório de Vargas. Este texto constitucional foi o primeiro a incluir direitos trabalhistas; seguiu-se o golpe autoritário – denominado por Vargas de Estado Novo - e a adoção da Constituição de 1937, de inspiração no modelo da constituição polonesa do mesmo período, de corte corporativista e autoritário.

Em 1943, toda a legislação de proteção às relações individuais de trabalho, a da organização sindical e de negociação coletiva foram consolidadas em um único texto que passou a ser

denominado de Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Em 1946, os órgãos administrativos, que haviam sido criados em 1934, voltados à mediação e conciliação de conflitos, individuais e coletivos nas relações de trabalho, foram transformados em órgãos jurisdicionais com a criação da Justiça do Trabalho.

Em 1946 foi adotada uma nova Constituição, de corte liberal, que ampliou, ainda que de forma modesta, a regulamentação trabalhista e levou, ainda, à adoção da primeira regulamentação do direito de greve, através do decreto-lei 9.070.

Em 1964, logo após o golpe militar, foi aprovado pelo Congresso Nacional, a segunda regulamentação do direito de greve, a lei 4.330/64, com severas restrições ao seu exercício. Em 1967 foi adotada a primeira constituição do período autoritário, e a mesma sofreu ampla reforma de 1969 que ampliou as suas características autoritárias. O texto consolidado com a reforma de 1969 vigorou até a nova constituição elaborada pela Constituinte de 1986, promulgada em outubro de 1988.

A última Constituição, a de 1988, ampliou consideravelmente os direitos fundamentais, entre eles os trabalhistas e sindicais, bem como ampliou a liberdade sindical. Da mesma forma foram consideravelmente ampliados os espaços institucionais de participação e influência dos sindicatos na administração pública, seja federal, nos estados e municípios. Apesar disso, manteve praticamente intacta a estrutura sindical do modelo corporativo de 1931.

A legislação trabalhista e a procedimental judicial, por outro lado, foram ampliadas, sobretudo no corpo da CLT ao longo das quase sete décadas de sua adoção. Este processo permitiu a sua adaptação, em larga medida, às mudanças havidas no processo produtivo e nas relações do trabalho ocorridas ao longo do período. Iremos, a seguir, detalhar este processo seguindo o método analítico proposto pela matriz/guia apresentada pela equipe de coordenação do projeto CSA/CELDS/FSAL-AS/ACTRAV/OIT.

2. Descrição do modelo de negociação coletiva.

2.1. Elencamos a seguir os diversos aspectos, segundo o método proposto, que compõem a negociação coletiva no Brasil:

- Organização sindical:

De acordo com o modelo adotado no Brasil em 1931 e mantido pela Constituição de 1988 – como foi observado acima – cada sindicato detém o monopólio da representação de um grupo econômico ou social. Este é o significado do sindicato único adotado pelo decreto 19.970 de 1931 e mantido pelo inciso II, do artigo 8º da Constituição de 1988.

No mesmo texto deste dispositivo constitucional está prevista a exigência de uma base territorial mínima de um município. Tratando-se de um sindicato único, em decorrência, não pode haver mais de um sindicato, representativo de um grupo econômico ou social, no âmbito de um município. Em função deste conceito legal não pode haver, no Brasil, um sindicato representando, seja de empregadores ou de trabalhadores.

As organizações de uma mesma categoria, econômica ou profissional, podem organizar-se num sistema confederativo. Esta estrutura foi criada nos anos 40 e também recepcionada pela Constituição de 1988 no inciso IV do artigo 8º. Este sistema consiste na existência, na base do sistema; os sindicatos; um conjunto mínimo de cinco podem constituir uma federação, no âmbito de um ou mais estados da federação brasileira; três federações podem constituir uma confederação nacional.

Este sistema forma uma estrutura piramidal ascendente, partindo dos sindicatos que constituem a base do sistema, passando pelas federações até o topo onde estão as confederações nacionais. No sistema original as confederações não podiam formar uma entidade de múltiplas categorias, como são as centrais sindicais, ou seja, era impossível criar-se uma organização representativa da classe trabalhadora.

Em 2008, durante o segundo quadriênio do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, foi adotada a lei 11.648, que permitiu o reconhecimento legal das centrais sindicais estabelecendo, para isso, um critério de representatividade e um sistema de aferição e, também registro das mesmas que devem ser controlados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Para a aferição da representatividade este ministério mantém um censo sindical que deve ser renovado todos os anos.

Por último, chamamos a atenção para o fato não usual no plano internacional de que a expressão “sindicato” aplica-se, no caso da organização sindical brasileira, simultaneamente às organizações de trabalhadores e empregadores.

- Enquadramento sindical:

O enquadramento sindical é realizado pela definição do grupo social representado, denominado na legislação brasileira de categoria. As categorias subdividem-se em categorias econômicas, representativas dos empregadores e, por outro lado, as categorias profissionais, representativas dos trabalhadores.

O grupo econômico, denominado na nomenclatura fundante do modelo corporativo de categoria econômica, representa todas as empresas que o integram. Ou seja, numa determinada base territorial o sindicato dos empregadores representa legalmente todas as empresas de um mesmo setor econômico. O mesmo ocorre com o sindicato da categoria profissional, ou seja, este representa legalmente todos os trabalhadores empregados nas empresas do setor econômico. A representação decorre de lei e não da existência de associados ou não.

Prevendo a necessidade de adaptar o modelo de representação através do conceito de categorias a legislação (artigos 570, 571 e 572 da CLT) previu, ainda, por aproximação ao núcleo do conceito definido no Quadro de Atividades que se explicará abaixo, a possibilidades de reconhecimento das atividades, logo das categorias, conexas ou similares, as categorias diferenciadas e as categorias ecléticas.

Na gênese do modelo sindical foi criado um Quadro de Atividades e Profissões que compõem o plano básico do enquadramento sindical no Brasil. Este quadro elaborado nos anos 30 do século passado estabeleceu, em duas colunas, as categorias: à esquerda a categoria econômica e, à direita, a categoria profissional.

A classificação das atividades econômicas, desta forma, tem, a sua direita, a correspondente e paralela atividade profissional. Esta classificação inicia-se com as Confederações. Segundo o parágrafos 1º e 2º do artigo 535 da CLT deveriam ser

sete confederações nacionais das categorias econômicas e sete confederações das categorias profissionais.

O Quadro inicia-se com a Confederação Nacional das Indústrias, à esquerda e, a sua direita, a Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria. Abaixo desta classificação da Confederação da Indústria – tomada aqui como exemplo explicativo da estrutura legal brasileira - existem 19 grupos com os ramos do setor industrial e sua correspondente representação na categoria profissional com os 19 grupos de sindicatos de trabalhadores.

Com a adoção do Quadro de Atividades e Profissões foi criado, para sua atualização e solução dos conflitos de representação ocasionados na aplicação prática da representação legal da categoria ou conflitos de base territorial, a Comissão de Enquadramento Sindical, em 1940, pelo decreto-lei 2.381.

A Comissão era composta por seis representantes do governo, quadro das categorias econômica e profissional, além de um presidente também indicado pelo governo. O Ministro do Trabalho no primeiro governo civil após 1964, entendendo que esta comissão era incompatível com a liberdade sindical, revogou em 1985 o decreto-lei que a constituiu deixando o quadro sem atualização desde então. Em decisão de 1991 o Supremo Tribunal Federal (STF), em decisão adotada em Mandado de Segurança, considerou recepcionado pelo novo texto constitucional o Quadro de Atividades e Profissões¹.

Dito de outra forma, o Quadro, pedra angular do modelo sindical iniciado por Vargas, não era incompatível com a nova Constituição. Reconhecida a sua compatibilidade constitucional, diante da extinção da Comissão de Enquadramento Sindical, os novos conflitos de representação passaram a ser remetidos ao judiciário, ou seja, os conflitos de representação sindical foram judicializados desde então.

- Criação e registro de sindicatos.

O modelo corporativo foi muito intervencionista com relação a criação e registro de novos sindicatos. Desta forma, está inscrito no texto da CLT um detalhado processo de preparação para

¹ Ver a decisão no Recurso Ordinário no MS nº 21.305-1 do DF.

a criação de novos sindicatos que passa pela constituição de uma associação profissional e, ainda, o uso de um estatuto padrão definido previamente pelo MTE. Ou seja, a organização sindical, originalmente, era rigorosamente controlada pelo Estado.

Com a adoção da nova constituição estabeleceu-se uma dúvida quais obrigações legais herdadas das décadas anteriores de existência do modelo corporativo ainda seriam aplicáveis à criação e registro dos sindicatos após a adoção do novo texto constitucional? O STF resolveu algumas destas dúvidas, outras seguem sendo apresentadas à apreciação do judiciário nos últimos anos.

Desta forma, o registro sindical remanesceu sob os cuidados do MTE até que haja uma lei específica que o regule. Este foi o entendimento expresso no Mandado de Injunção nº 144-8 de 02/08/92. O ministério faz o registro, mas este ato administrativo constitui-se um ato vinculado, ou seja, preenchido os requisitos da lei a autoridade fica obrigada a admitir o registro do novo sindicato. Ocorre que a regulação existente, tal como previsto há décadas na CLT, são interpretadas como intervencionistas e incompatíveis com a autonomia dos sindicatos acolhida pela nova Constituição.

Desta forma, coube ao próprio ministério regulamentar pela via administrativa – ademais como sempre o fez desde a adoção do modelo corporativo – o registro das entidades sindicais. Em 2008 entrou em vigência a mais recente portaria ministerial regulando a matéria: portaria 186². Foi graças a esta última portaria que várias organizações de segundo e terceiro grau - federações e confederação - puderam ser registradas dando-lhes vida legal, ou seja, existência jurídica regular. Isto possibilitou também dar-se vazão a um pluralismo sindical, existente na prática política, nestes níveis de representação.

Esta regulamentação mais recente possibilitou a adaptação das federações e confederações da CUT, mas não só desta central sindical, ao modelo legal brasileiro, ou seja, ao sistema confederativo previsto no modelo sindical corporativo. Tudo

² Desde a posição adotada pelo STF são várias as portarias adotadas regulamentando o registro sindical no Brasil. Neste momento o governo tem um novo projeto já preparado que aguarda uma decisão do Ministro do Trabalho.

que é sólido, no entanto, pode desmanchar-se no ar. Há uma nova regulamentação administrativa aguardando uma decisão do Ministério do Trabalho e há, ainda, uma Ação Direta de Inconstitucionalidade que questiona exatamente este aspecto da portaria mencionada, apresentada pela Confederação Nacional da Agricultura (CNA) ao STF. A ação discute, em síntese, se o monopólio da representação se dá na base territorial das organizações, tão somente, ou também seria exigível nas organizações de segundo e terceiro graus.

- Âmbito e eficácia da negociação coletiva.

A contratação coletiva teve várias menções ao longo do esforço legislativo iniciado em 1931. Já em 1932 um texto legal fazia menção a Convenção Coletiva de Trabalho. O texto original da CLT falava em Contrato Coletivo de trabalho. Finalmente o decreto 229 de 1967, incorporado ao texto da CLT, adotou a duplicidade de modalidades de instrumentos vigentes até os nossos dias.

Desta maneira temos no Brasil a Convenção Coletiva de Trabalho, para formalização de normas negociadas entre um sindicato de empregadores, de um lado e um sindicato de trabalhadores, de outro; Acordo Coletivo de trabalho, para formalização de normas coletivas de trabalho negociadas entre um sindicato de trabalhadores, de um lado, e uma empresa ou um conjunto de empresas, de outro.

A primeira modalidade constitui a modalidade de contratação coletiva comumente denominada na literatura de língua anglo-saxã como negociação centralizada. A segunda modalidade constitui-se, ainda segundo esta literatura, a contratação descentralizada. A primeira forma é pouco empregada nas Américas, mas prosperou no Brasil sendo ainda hoje a modalidade mais utilizada. O crescimento da contratação descentralizada, ou seja, através de Acordo Coletivo de Trabalho vem crescendo nos últimos anos, mais está longe de ser a modalidade preponderante.

Ambos os instrumentos têm eficácia *erga omnes*, ou seja, aplicam-se a todos os integrantes das categorias representadas pelos sindicatos celebrantes – todas as empresas e todos os trabalhadores na base territorial dos sindicatos celebrantes -, no caso da Convenção Coletiva de Trabalho. Todos os empregados das empresas, ou da empresa, representados pelo

sindicato de trabalhadores, de um lado, e as empresas ou a empresa, *per si*, de outro lado, no caso do Acordo Coletivo de Trabalho.

Apesar de expressa previsão na lei (art.620 da CLT) que as normas coletivas previstas em Convenção Coletiva - negociação centralizada -, prevaleceriam sobre as normas de Acordos Coletivos, quando mais favoráveis, esta regra foi flexibilizada pela Constituição de 1988 (art.7º, VI). O texto constitucional passou a admitir a exceção do princípio da irredutibilidade salarial quando estipulada em norma de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho.

- Solução Judicial Compulsória dos Conflitos Coletivos:

No primeiro período autoritário de reformas conservadoras dos anos 30, além do modelo sindical corporativo, o governo Vargas importou da Itália um procedimento judicial de natureza inquisitorial para solucionar os conflitos coletivos de trabalho. O procedimento dispensava, na sua gênese, as garantias jurídicas, aplicáveis aos processos judiciais em países democráticos, chamada pela doutrina processualista de *due process of law*.

Em 1946, com a criação da Justiça do Trabalho, este procedimento passou a compor uma seção especializada em conflitos coletivos das cortes trabalhistas regionais e do Tribunal Superior do Trabalho (TST). Esta possibilidade de intervenção do judiciário trabalhista nos conflitos coletivos de trabalhos é conhecida também, tecnicamente, como exercício do poder normativo, ou seja, o poder do judiciário trabalhista de solucionar conflitos impondo não apenas normas à partes em conflitos, mas também aos seus representados, como é o caso dos sindicatos.

Este procedimento – denominado *dissídio coletivo* - foi largamente usado por iniciativa das presidências dos tribunais do trabalho, procuradores do trabalho ou empregadores, também no período autoritário-militar, para obter-se um julgamento contra os sindicatos dos trabalhadores em uma greve. Neste período julgava-se a legalidade ou não de uma paralisação. Foi utilizado, ainda, pelos sindicatos dos trabalhadores, no mesmo período, por direções

sindicais dóceis e colaborativas com o regime político autoritário, ou quando as mobilizações apresentavam-se impossíveis porque sofriam um sem número de obstáculos da repressão política.

Nos período democrático continuou a ser, freqüentemente, utilizado para se obter um julgamento de uma greve – já sob a égide de uma lei greve mais flexível e liberal com as paralisações coletivas do trabalho, adotada um ano após a promulgação no novo texto constitucional (lei 7.783/89). Este novo texto constitucional deixou de apreciar a legalidade da paralisação, mas a sua adequação ou não ao exercício regular do direito que, em caso negativo, caracteriza-se como um abuso do exercício do direito.

De outra parte, não se pode desconhecer a existência de sindicatos burocratizados, sem perspectiva ou mesmo um projeto político para deflagrar um processo de mobilização e negociação coletiva seguiram optando por utilizar-se dos *dissídios coletivos* ou simplesmente cooperativos com os interesses econômicos e políticos patronais.

Como se trata de um procedimento de natureza judicial – espécie de arbitragem compulsória, como tem sido mencionada pelo Comitê de Peritos da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que, em diversas ocasiões, censurou a existência deste procedimento judicial de corte autoritário no Brasil – através do qual os tribunais decidem a solução de um conflito por uma sentença (*fallo*) de natureza normativa.

Diz-se que os tribunais adotam uma decisão de natureza normativa porque estas decisões estabelecem um conjunto de normas laborais a partir de um campo formal de controvérsias estabelecido pelas reivindicações e o posicionamento das partes no conflito. Estas normas vão regular as relações individuais de trabalho, além das relações entre os sindicatos ou entre o sindicato de trabalhadores e a empresa.

Este procedimento, previsto no texto constitucional, foi reformado em 2004 (Emenda Constitucional nº 45). Esta reforma, realizada no primeiro quadriênio do presidente Luiz Inácio Lula da Silva, realizou uma reforma no judiciário em geral e no trabalhista em particular. A nova sistemática atendeu, em parte, as orientações da OIT. A mudança retirou do instrumento, ao menos no que diz

respeito aos conflitos de natureza econômica, a sua natureza compulsória.

Há, agora, após a referida reforma constitucional três modalidades de *dissídios coletivos*: o de natureza econômica, de natureza jurídica e o de greve em atividades essenciais (parágrafos 2º e 3º, do artigo 114 da Constituição Federal).

Os *dissídios coletivos* natureza econômica julgam as reivindicações compostas, de maneira geral, de demandas normativas de natureza salarial, condições de trabalho e normas de natureza sindical (garantias à atividade sindical). Esta modalidade de solução judicial depende, para ser instalada, de acordo prévio entre as partes em conflito. Neste particular a reforma aproximou mais o sistema da Convenção 98 da OIT.

Os *dissídios coletivos* de natureza jurídica assemelham-se às ações judiciais que pleiteiam decisões de natureza declaratória, ou seja, que objetivam declarar ou refutar a existência de um direito entre as partes em conflito, no caso um conflito coletivo entre capital e trabalho. Este direito pode ter como fonte a Constituição Federal, a lei, uma Convenção Coletiva de Trabalho ou, ainda, um Acordo Coletivo de Trabalho.

Eles têm sido utilizados em conflitos coletivos nos últimos anos, sobretudo àqueles que decorrem de controvérsias sobre a aplicação do texto constitucional, mas cuja eficácia prescinde de uma regulamentação positiva da legislação ordinária: trata-se da denominada eficácia horizontal das normas constitucionais ou constitucionalização do direito. Estes têm sido os recentes casos de declaração judicial de dispensa coletiva da Empresa Brasileira de Aeronáutica (EMBRAER) e do Banco Santander.

Os *dissídios coletivos* de greve. Esta última modalidade destina-se a submissão ao judiciário das paralisações de trabalho que ocorrerem em atividades consideradas essenciais ou de interesse público. Estes dissídios podem ser instaurados por qualquer das partes ou pelos procuradores do Ministério Público do Trabalho. Hoje, portanto, o judiciário não pode instaurá-lo *ex officio*, ou seja, *sponte sua*, sem provocação de uma das partes ou do Ministério Público, ente público incumbido da defesa da sociedade civil.

O direito a ser tutelado, nesta modalidade de tutela judicial coletiva, é o dos usuários dos serviços públicos em geral ou dos interesses difusos da sociedade, no caso de ter sido ferido um interesse coletivo. Esta tutela jurídica se expressa, na prática, com a manutenção dos serviços mínimos, ou seja, a manutenção de um atendimento mínimo aos usuários dos serviços públicos durante as paralisações coletivas de trabalho.

- Conteúdo e tendência da negociação coletiva:

A legislação (art.611 da CLT) prevê que as Convenções e os Acordos Coletivos de Trabalho “estabelecem condições de trabalho aplicáveis”, no âmbito das categorias econômica e profissional, às relações individuais de trabalho. Ao adotar uma expressão genérica – condições de trabalho – a regulamentação está admitindo uma ampla gama de assuntos. Desta forma podem ser celebradas regras de natureza econômica, ou seja, salário e remuneração; regras sociais, ou seja, benefícios não salariais; regras sindicais, como contribuições, acesso de dirigentes aos locais de trabalho, etc.

Há algumas limitações estabelecidas em lei. A CLT considera nulos (art. 9º) todos os atos praticados como o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos nas normas nela estabelecidas. Isto limita a disposição de normas coletivas ao limite mínimo já disposto em lei. Há outra limitação (art. 623), pouco evocada nos últimos quinze anos, que proíbe que o conteúdo das Convenções e Acordos Coletivos contrarie a política econômico-financeira do governo. Este dispositivo tem sido objeto de críticas há décadas da Comissão de Peritos da OIT.

Quanto a primeira limitação mencionada, dos atos que desvirtuam, impeçam ou fraudem a aplicação da CLT, os limites da sua aplicação não são muito claros. O Tribunal Superior do Trabalho (TST) tem, nos últimos anos, se referido a limitação da amplitude do que pode ser estipulado em Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho, como uma vedação de dispor condições em contradição, ou em contrário ao previsto nas normas de ordem pública previstas na CLT. O tema é polêmico. Voltaremos a este assunto ao tratarmos das críticas ao modelo brasileiro de contratação coletiva de trabalho.

a) Salários e remuneração:

Salário e remuneração compõem, desde o início de sua regulamentação, o conteúdo normativo de Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho. Existem formas de salário ou remuneração que estão ligadas ao modelo fordista de processo de trabalho. Estas formas foram acolhidas e desenvolvidas ao longo de décadas nas negociações coletivas. Algumas decorrem de previsão legal outros foram acolhidos em lei após a sua criação na contratação coletiva. Desta forma elencamos:

- i) Piso salarial;
- ii) Salário normativo (profissões regulamentadas);
- iii) Adicionais (jornada suplementar, noturna; tempo de serviço);
- iv) Adicional por tempo de serviço (anuênio, quinquênio, etc);
- v) Adicional por acúmulo de função;
- vi) Adicional por trabalho em locais insalubre;
- vii) Adicional por trabalho em atividades perigosas;
- viii) Participação nos lucros e resultados;
- ix) Vale Refeição;
- x) Vale alimentação (canastra mensal);

Ao longo dos últimos 30 anos várias formas novas de remuneração foram criadas. Algumas foram criadas por lei. As chamadas remunerações flexíveis criadas nas últimas duas décadas, já no declínio do modelo fordista, vinculadas às metas, por exemplo, têm previsão ainda escassa ou inexistente em normas coletivas de trabalho. Exemplificamos:

- i) Prêmios por metas;
- ii) Stock options;
- iii) Financiamento à formação profissional individual;

Algumas daquelas formas de remuneração, anteriormente mencionadas, foram incorporadas ao processo de negociação. A sua grande maioria não tem natureza salarial o que elimina a possibilidade de aderirem aos contratos individuais de trabalho, como os vale refeição e remuneração, a participação nos lucros e resultados.

b) Jornada de trabalho:

A jornada de trabalho tem o limite semanal previsto na Constituição de 44 horas. Há, ainda, na lei um intervalo para refeição de no mínimo uma e no máximo duas horas. O intervalo entre duas jornadas deve ser de no mínimo de onze horas. Estas e outros diversos aspectos da regulamentação da jornada de trabalho têm sido objeto de negociação coletiva. Vejamos:

i) Banco de horas. O prazo para gozo, período de apuração, remuneração da jornada suplementar que é acumulada no período de grande produção para conversão em folgas e remuneração no período de baixa produção. As vantagens oferecidas acima da previsão legal são reguladas em normas coletivas;

ii) Jornada de trabalho em turno ininterrupto por revezamento de turno com regimes de descanso semanal diverso da lei. Exemplo: 3x1, ou seja, três dias de trabalho, com jornada de oito horas, por um de descanso;

iii) Intervalo para refeição de 45 minutos, ou seja, inferior ao mínimo legal;

iv) Jornada para digitadores;

c) Reconhecimento da dimensão de gênero:

A regulamentação da dimensão de gênero, através de norma coletiva, mais comum é:

i) As normas anti-discriminatórias;

ii) Proteção à maternidade (licença, intervalo para aleitamento, creche, etc.);

iii) Formação profissional para diminuição das diferenças salariais (comissão de gênero e raça prevista na Convenção dos Bancários desde 2010).

d) Formação profissional:

Poucas são as experiências de normas de formação profissional com abrangência coletiva. Há exemplos negativos, após a crise de setembro de 2008, da utilização da formação após a dispensa, com remuneração do salário desemprego (*lay off*).

e) Trabalho autônomo e subcontratação:

i) Trabalhadores autônomos. Os trabalhadores autônomos, ou por conta própria, não mantêm vínculo de subordinação jurídica com o tomador dos seus serviços. Sendo inexistente o vínculo de emprego, a contratação coletiva não se aplica aos mesmos. Há, no entanto, uma zona cinzenta, sobretudo para vendedores e representantes comerciais que, apesar de inexistente o vínculo jurídico, na prática, trata-se de emprego;

ii) Subcontratação. Aqui se trata da terceirização (*outsourcing*). A organização sindical e o conceito de categoria têm permitido, somado ao monopólio da representação, têm permitido que todos os trabalhadores das empresas subcontratadas tenham um enquadramento sindical diverso do núcleo de representação principal ou original. Esta característica, que está na essência do modelo sindical corporativo brasileiro, não só não tem sido tratado pela negociação coletiva de forma expressiva, como enfraquece o processo de contratação coletiva de importantes ramos de trabalhadores.

f) Experiência de negociação coletiva internacional.

A única experiência até agora de negociação coletiva internacional foi a realizada entre o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos do ABC (Brasil) e o Sindicato dos Trabalhadores Metalúrgicos de Córdoba (Argentina). Na ocasião foi celebrado um Contrato Coletivo de Trabalho. Apesar de inexistir menção a descumprimento do referido contrato, deve-se mencionar o fato que o mesmo não conseguiu obter registro no Ministério do Trabalho e Emprego do Brasil.

2.2. Análise e crítica.

Vários aspectos do modelo sindical e sistema de negociação e contratação coletiva deveriam ser alterados para torná-lo compatível com as normas internacionais do trabalho e com a construção de um padrão de relações coletivas de trabalho democráticas.

2.2.1. Dimensão do campo normativo das Convenções e Acordo.

A maioria das normas negociadas constitui-se uma ampliação ou operacionalização das normas previstas em lei. A Justiça do Trabalho, através do TST sua instância máxima, segue regulando e limitando a capacidade negocial dos sindicatos. Prova disto são as recentes decisões que anulam as cláusulas de redução do horário para o almoço, ou o intervalo interjornada. Ainda assim, a continua crescendo as condições de trabalho reguladas pela contratação coletiva de trabalho.

2.2.2. Dimensão continental e contratação coletiva.

Malgrado os esforços de diversos ramos, sobretudo aqueles filiados a CUT, a contratação coletiva de trabalho no Brasil – apesar do modelo centralizado de contratação (ramo) - continua tendo uma dimensão local ou regional. A única contratação coletiva de dimensão nacional de uma categoria expressiva em número de trabalhadores representados e importância política, segue sendo a dos bancários.

Desde 1992 assinam uma Convenção Coletiva Nacional, dos sindicatos filiados a Confederação dos Trabalhadores no Ramo Financeiro (CONTRAF) e duas menores de expressão regional: a da Federação dos Bancários de São Paulo e Mato Grosso; a da Confederação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Crédito (CONTEC). Os metalúrgicos, conhecidos por sua expressão política, dividem-se em blocos regionais de contratação coletiva, sendo um deles da CUT, outro da Força Sindical, um terceiro da Nova Central Sindical, e um quarto da UGT, não tendo nenhum deles uma amplitude nacional.

A dimensão territorial do Brasil; a diversidade econômica regional – tomada aqui com ausência de um desenvolvimento econômico homogêneo – com parques industriais em diferentes fases de desenvolvimento econômico e processo de

trabalho; as facilidades econômicas existentes para a constituição de organizações sindicais, tais como a contribuição sindical compulsória recolhida pelo Estado – da qual as centrais também passaram recentemente a serem beneficiárias; a ausência de exigência de representatividade para criação de sindicato.

Recorde-se, ainda, que os sindicatos locais ou de base é quem detém a capacidade legal de negociar a contratação coletiva, por previsão constitucional e interpretação já pacificada no STF; a existência do dissídio coletivo, por meio do qual qualquer sindicato, por menor que seja a sua base territorial e de trabalhadores representados, consegue uma rede normativa mínima de proteção, sem capacidade de mobilização e pressão reais. Em função disto é que se pode inferir que a maior parte da População Economicamente Ativa (PEA), que mede o mercado formal, é protegida por alguma norma coletiva de trabalho.

Todos estes fatores somados contribuíram para uma grande atomização dos sindicatos locais de base que se multiplicaram aos milhares ao longo da existência do modelo sindical corporativo que, no entanto, diferentemente dos sindicatos locais norte-americanos, vagaram dezenas de anos perdidos no deserto até serem disputados pelas centrais sindicais mais conservadoras, agora vitaminadas após a inclusão das mesmas como beneficiárias da contribuição sindical.

2.2.3. Terceirização e representação sindical.

O nosso objetivo neste tema não é traçar considerações de ordem ética ou moral a respeito das conseqüências políticas, jurídicas ou sociais do processo de terceirização cada vez mais acelerado nos dias atuais. Ao contrário, reconhecendo a sua existência compreender os seus aspectos essenciais e, mais do que isto, estabelecer alguns parâmetros para uma reação política, jurídica e até mesmo institucional frente ao mesmo.

O conceito de *outsourcing* significar a transferência de grandes parcelas do processo produtivo para “para fora da empresa”, ou seja, para outras empresas que, através de uma cadeia articulada de fornecedores subcontratados que vai além das fronteiras dos Estados-Nação. Tive a oportunidade de denominar este processo como sendo a desterritorialização das cadeias

produtivas³. Além do novo fenômeno da contratação de trabalho remoto, e não de produtos ou insumos propriamente ditos, além das fronteiras nacionais, denominado de trabalho *offshoring*⁴.

A terceirização, vista a partir destas novas possibilidades assumidas no processo de globalização é ainda mais disfuncional para um sistema de relações de trabalho como o do Brasil do que pode se apresentar para países com modelos de representação baseados na liberdade sindical efetiva.

O modelo sindical corporativo, atado ao conceito de categoria cuja atualização perdeu a capacidade de ser objeto de readaptações mais ágeis, não conseguiu adaptar as tradicionais representações categoriais aos novos desafios e desdobramento observados no processo produtivo e, conseqüentemente, ao mundo do trabalho⁵.

Dito de forma mais simples, o processo de terceirização tem levado as empresas a construção de uma teia contratual, na operacionalização da transferência de módulos do seu processo produtivo interno para fora de suas plantas ou estabelecimentos estrito senso, ou mesmo compartilhando espaços articulados mas com gerenciamento diferentes⁶, que geraram diversos fenômenos novos com conseqüências de diversas ordens.

Do ponto de vista da gerência científica permitiu às empresas precisarem ainda mais a ação das suas atividades-fim no foco nos seus negócios; a redução de custos administrativos e operacionais; a redução do corpo de trabalhadores próprios e chefias intermediárias, com a redução dos custos laborais, impostos e outros encargos sociais decorrentes do vínculo de emprego.

As novas empresas que surgem para absorver estes módulos destacadas da plantas industriais, ou estabelecimentos de serviços tradicionais – ou mesmo compartilhando o mesmo espaço

³ Cf. CRIVELLI, Ericson. Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo. São Paulo, Editora LTr, 2010, ppp. 114-116.

⁴ Cf. de MESSENGER, John C. e GHOSHEH, Naj, organizadores. *OFFSHORING AND WORKING CONDITIONS IN REMOTE WORK*. New York, Palgrave Macmillan, 2010.

⁵ Não se está querendo aqui defender o velho modelo de revisão do quadro de ocupações realizado pela antiga Comissão de Enquadramento Sindical, mas chamar-se a atenção para a necessidade, dentro do processo democrático, de as instituições jurídicas do sistema de relações de trabalho no Brasil formularem respostas às estas e outras demandas por decisões.

⁶ Estamos pensando aqui nas empresas que terceirizam módulos do processo produtivo compartilhando o espaço da mesma planta industrial, mas com processos produtivos e gerenciais autônomos.

como observamos acima - são uma espécie de sucessores, ou uma nova geração, daquelas empresas denominadas na literatura de inglesa de *supply chain*, a exemplo do que representaram as empresas de autopeças para a indústria automobilística na plenitude do desenvolvimento do modelo fordista.

Estas empresas, genericamente denominadas de prestadoras de serviços – expressão política e juridicamente que se presta a interpretações equivocadas que têm levado a prejuízos e ameaças sistêmicas, como se irá tentar demonstrar adiante - têm criado novos embaraços institucionais e desafios políticos ao modelo de representação sindical corporativo. A primeira reação dos dois lados do paralelismo sindical corporativo – ou seja, das categorias econômicas e profissionais – foi o de aproveitar-se das facilidades do modelo, tais como a arrecadação da contribuição sindical compulsória e o uso monopólio legal da representação, para criar-se uma miríade de novos sindicatos.

Neste processo de expansão da representação sindical nos fragmentos das cadeias produtivas, nas quais a terceirização ganhou força no processo histórico mais recente, difundiu-se a criação de sindicatos de prestadoras de serviços de toda a espécie. Esta expansão permitiu a criação e ascensão de vários novos sindicatos, mas podem levar ao esvaziamento das categorias profissionais de setores econômicos dinâmicos. Recordamos que foram os setores dinâmicos, existentes à época, que alavancaram a retomada do movimento sindical no final dos anos 70 e início dos 80.

O objetivo foi chamar a atenção para o fato que a subcontratação (*outsourcing*) leva a uma pulverização da representação sindical enfraquecendo, em consequência, a contratação coletiva de ramos dinâmicos da economia. O modelo corporativo e seus conceitos legais rígidos trazem as conhecidas facilidades econômicas e políticas que se fez menção, mas tem dificultado, ou mesmo impedido a extensão da contratação coletiva às atividades subcontratadas. Todas as áreas econômicas têm dado mostras disto: indústria automotiva; setor financeiro; telefonia; serviços de eletricidade; química, etc.

2.2.4. Negociação e contratação no serviço público.

Ao falarmos em servidor público no Brasil estamos falando dos trabalhadores contratados pelos órgãos centralizados do Estado, denominados no de administração pública direta. Os entes estatais são a União (federação), estados e municípios. Nos três níveis há uma estrutura do poder executivo, judiciário e legislativo.

Aqueles trabalhadores das empresas públicas e sociedades de economia mista controladas pelo Estado são contratados pelo regime jurídico do setor privado, ou seja, pela CLT. Apesar de estas empresas serem legalmente consideradas parte da administração pública, porém indireta.

Todos os servidores públicos, de qualquer poder ou ente público, devem ser contratados, no Brasil, através de concurso público. A única exceção admitida é para os servidores temporários. Há dois regimes jurídicos de contratação dos servidores públicos no Brasil: o servidor estatutário é regido pelo direito administrativo e o empregado público, com um contratado regido pela CLT.

Os servidores do poder executivo federal são regidos pelo regime jurídico estatutário. A lei federal 8.112/91, que regulou este regime de contratação, previu na letra “d” do seu artigo 240, o direito à negociação coletiva. O referido dispositivo legal, no entanto, foi objeto de uma Ação Direta de Inconstitucionalidade ADI por parte do Procurador Geral da República.

Em acórdão (*fallo*) de 21/10/92 o STF decidiu pela inconstitucionalidade desta previsão legal, em função de uma incompatibilidade do regime geral da administração pública previsto na Constituição Federal e a negociação coletiva⁷. Tendo sido ratificada a Convenção 151 da OIT em 2011, esta ainda aguarda a sua regulamentação, momento no qual esta questão deverá ser abordada pelo governo federal.

2.3. Propostas:

Apresentamos a seguir algumas propostas para democratização e eficácia do nosso sistema de relações coletivas de trabalho.

⁷ Cf. o site www.stf.jus.br, ADI 492-1, publicada no Diário Oficial da União em 12/03/93.

2.3.1. Representação no local de trabalho.

2.3.2. Ampliação da negociação e contratação coletiva de trabalho.

Tivemos oportunidade de observar anteriormente que o sistema de relações de trabalho existente no Brasil prevê um modelo de contratação coletiva restringida. O modelo legal adotado no Brasil e privilegiou a normatização do Estado através de texto da lei (CLT) – quase todo o padrão de regulação das relações individuais e coletivas –, ou ainda, de norma coletiva formulada em decisão judicial adotada nos dissídios coletivos.

Os dissídios coletivos, instrumentos judiciais de natureza inquisitorial, sempre cumpriram o papel de controle do conflito coletivo entre capital e trabalho ou, simplesmente, proporcionando a formação de normas coletivas aos sindicatos burocráticos e com baixo índice sindicalização, logo de representatividade. Ambos os processos institucionais davam funcionalidade a incorporação da classe trabalhadora no processo político na quadra que se sucedeu às mudanças trazidas pela revolução de 30.

A contratação coletiva voltou a ganhar força, no final dos anos 70, com a crise de hegemonia política do regime autoritário e a retomada do movimento sindical liderado pelos então denominados sindicatos autênticos.

Apesar da alternativa da regulação através dos mecanismos privados da contratação coletiva, o modelo de regulação continuou, ainda após a redemocratização, tendo uma prevalência da regulação estatal da lei ou da decisão em dissídio coletivos. Isto, evidentemente, se tomarmos o universo de sindicatos de empregadores e trabalhadores reconhecidos legalmente no Brasil, comparado com aqueles que efetivamente praticam a negociação e contratação coletiva direta.

A expressão “direta” aqui utilizada opõe-se a prática da negociação que se consubstancia no curso de um procedimento judicial de dissídio coletivo, como mencionamos acima. Esta prática

caracterizava-se, em alguma medida, como uma mediação ou arbitragem judicial compulsória dos tribunais trabalhistas.

Esta situação começou a mudar a partir da adoção da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, como mencionamos anteriormente. Não há uma estatística que indique, passados oito anos da adoção desta reforma, qual o papel da negociação e contratação direta, sem a intermediação da Justiça do Trabalho, representam hoje no Brasil.

Segundo entendemos, um dos mecanismos que permitiria a ampliação do conteúdo normativo das Convenções e Acordos Coletivos de Trabalho seria adoção de uma lista, prevista em lei, de direitos regulados pela CLT que poderiam ser flexibilizados pela contratação coletiva de trabalho. O permissivo legal não poderia ser exemplificativo, mas taxativo, ou seja, determinar expressa e restritivamente as normas que poderiam ser dispostas de forma diversa na contratação coletiva às previstas em lei.

O conteúdo desta previsão deveria ser objeto de uma negociação tripartite, ou seja, de uma concertação social, ao invés de se projetar à representação no local de trabalho a solução do impasse institucional como um *deus ex machina*. Este caminho parece ter ressonância, inclusive, no Estudo Especial sobre Liberdade Sindical e Negociação Coletiva realizado pela Comissão de Peritos da OIT em 1994, quando tratou das restrições legais impostas a negociação coletiva.

§ 250. “(...)A juicio de la Comisión, las medidas que se aplican unilateralmente por las autoridades para restringir la gama de temas que pueden ser objeto de negociaciones son a menudo incompatibles con el Convenio; como método particularmente adecuado para remediar a este género de situaciones se dispone del procedimiento de consultas de carácter tripartito destinadas a establecer, de común acuerdo, las líneas directrices en materia de negociación colectiva.⁸”

⁸ Cf. O Estudo Especial em [http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663\(1994-4B\).pdf](http://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/P/09663/09663(1994-4B).pdf), acessado dia 15q12/12 às 17:00 hs.

2.3.3. Proibição de práticas antisindiciais.

A proteção legal às atividades sindicais é tênue no Brasil. Os dirigentes sindicais têm dificuldade para acessar os locais de trabalho. As dispensas de dirigentes, quando incômodos à direção das empresas é freqüente. As dificuldades para reintegrar um dirigente sindical dispensado foram ampliadas. A Justiça do Trabalho abandonou, nos últimos 20 anos, a exigência de instauração prévia de um inquérito judicial para apurar-se o cometimento de uma falta grave por parte de um dirigente sindical.

2.3.4. Negociação no serviço público.

Foi reconhecido, pela Constituição de 1988, o direito dos servidores públicos de organizarem seus sindicatos. Governo e sindicatos estão diante do desafio de encontrar uma solução legal que evite um confronto com a decisão do STF de 1992. Aqui o caminho é evitar-se, na regulamentação da Convenção 151, a utilização do instrumento aplicável ao setor privado, ou seja, a Convenção Coletiva de Trabalho.

Na ótica da decisão adotada pelo STF decorrem as obrigações de natureza legal que não podem ser objeto de barganha, face ao princípio da legalidade, entre a administração pública e os sindicatos. Deste conceito decorreu o entendimento que a administração não pode abrir mão do poder de império sobre servidores e administrados.

O caminho jurídico possível seria adotar-se um sistema de relações de trabalho permanente, organizado em um conselho administrativo, composto por representantes de servidores, dos usuários dos serviços públicos e da administração pública direta – no caso do órgão de abrangência do sistema. Este conselho recomendaria ao administrador que fossem formalizadas as sugestões adotadas por consenso no órgão do sistema de relações de trabalho através de convênios a serem celebrados com o órgão da administração pública abrangida.

Este sistema daria uma aplicação efetiva ao conteúdo da Convenção 151. A autoridade administrativa poderia adotar as sugestões através de ato administrativo. Este ato, apesar da dificuldade de dar-lhe uma natureza vinculante, uma adotado pela

autoridade administrativa teria eficácia *erga omnes* no seu âmbito de aplicação. As questões que se referirem à lei orçamentária seriam encaminhadas, sempre como sugestão de ordem administrativa, aos órgãos encarregados da elaboração da lei orçamentária a ser enviada ao parlamento.

Esta medida permitiria evitar que a aplicação e regulamentação da Convenção 151 venham a demandar uma reforma constitucional de perspectiva política pouco provável de se alcançada nos próximos anos. Seria inevitável, no entanto, simultaneamente, ter que se ocupar, na agenda político-sindical de 2013, da regulamentação do exercício do direito de greve nos serviços públicos, matéria que, provisoriamente, está regulada pela lei aplicável ao setor privado, por decisão do STF frente a omissão legislativa do Congresso Nacional.

2.3.5. Terceirização ou subcontratação.

O processo de subcontratação tem criado problemas de representação, como se demonstrou, não só aos sindicatos de trabalhadores, mas também aos sindicatos de empregadores. O modelo flexível de produção tem criado uma diversidade de processos produtivos que tem levado a uma criação, muitas vezes, de um entrelaçamento de características de categorias diversas.

Não tem sido incomum a existência de empresas onde não se verificam a prevalência de sinais de um setor econômico e, *ipso facto*, de uma profissão. Este fato nos coloca diante de uma diversidade que não encontra vazão nos limites rígidos do enquadramento sindical. Com intuito de deixar esta observação mais clara daremos alguns exemplos.

As empresas de *call centers* e o *telemarketing* abrigam serviços de diversos setores econômicos: financeiro, comércio, telefonia, industrial, etc. Em diversas empresas deste tipo de atividade econômica não se localiza, na prática, a existência de uma atividade preponderante que justificasse o seu enquadramento a partir desta, como também, parece ainda menos razoável o caminho adotado pelo MTE de enquadrá-los no anódino conceito de atividade de prestadores de serviço.

O mesmo vem ocorrendo com as indústrias que produzem produtos de consumo duráveis que estão atendendo a

propalada expansão da chamada classe “c” no Brasil. Empresas como a Unilever, Procter & Gamble, Hypermarchas e Natura que produzem numa mesma planta a finalização de produtos que são classificados como setores econômicos diversos e, muitas vezes, produzidos por terceiros. Qual a classificação correta a ser atribuída a estas empresas no enquadramento sindical?

Aqui também nos parece oportuno pensar em uma concertação social para contratarmos um *aggiornamento* do Quadro de Atividades e Profissões herdado do longínquo período Vargas. Esta forma permitira evitar-se a judicialização deste processo de atualização e colocá-lo mais próximo da realidade e necessidade dos atores sociais. Além do que, poderia por fim ao combate sem fim que travam as centrais sindicais no registro de novos sindicatos, mas que mobiliza também confederações e sindicatos patronais.

3. Aspectos quantitativos.

Não há no Brasil dados sobre a cobertura das normas coletivas de trabalho. Existe no site do Ministério do Trabalho e Emprego um quadro da quantidade de “instrumentos coletivos” registrados até 2008, mas sem precisar a quantidade de Convenções e Acordos Coletivos⁹. Mesmo os dados estatísticos sobre sindicatos, de maneira geral, estão desatualizados. O último estudo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) é referente ao período 1992-2001¹⁰. A única estatística confiável, porque é decisiva para a repartição da contribuição sindical devida às centrais sindicais é o censo sindical. Esse mostra que o contingente de sindicatos não filiados à centrais sindicais ainda é muito grande: 25,39%¹¹.

4. Análise qualitativa.

Tema	Descripción	Análisis Crítico	Propuesta
	<i>De acuerdo con la Constitución de 1988, cada</i>	<i>Todos estos factores contribuyeron a una pulverización grande de los</i>	<i>Es necesario regular la representación</i>

⁹ O quadro apresenta resultados desatualizados sobre o registro de instrumentos coletivos. Acessado em 15/12/12: http://portal.mte.gov.br/data/files/FF8080812B7750C1012B82A6779072A2/est_4644.pdf.

¹⁰ Cf. a respeito o estudo Sindicatos Indicadores sociais. Rio de Janeiro, IBGE, 2003. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/condicaodevida/sindical/sindicato2001.pdf>

¹¹ <http://www3.mte.gov.br/sistemas/cnes/relatorios/painel/GraficoCentralSindicalFiliadoNaoFiliado.asp>

<p>Formas de Representación Sindical</p>	<p><i>sindicato tiene el monopolio de la representación de un grupo social o económico. Este es el significado de "sindicato único", aprobado por decreto 19.970/1931 y mantenido por el párrafo II del artículo 8 de la Constitución de 1988.</i></p> <p><i>Las organizaciones de la misma clase, económica o profesional, pueden organizarse en un sistema de confederación.</i></p> <p><i>Ley n° 11.648 ha permitido el reconocimiento legal de las "centrais sindicais" mediante el establecimiento de un criterio de representatividad y de un sistema de medición, así como el registro de las "centrais", que debe ser controlado por el Ministerio de Trabajo y Empleo (MTE)</i></p>	<p><i>sindicatos locales de base multiplicado por miles a lo largo de la existencia corporativa de la organización sindical:</i></p> <p><i>La dimensión territorial de Brasil, la diversidad económica regional - tomada aquí con la ausencia de un desarrollo económico homogéneo - con parques industriales en diferentes etapas de desarrollo económico y el proceso de trabajo, las actuales instalaciones económicas para la creación de sindicatos, como la contribución sindical obligatoria recaudada por el Estado - que las plantas también recientemente comenzó a ser beneficiarios, la falta de requisito para la creación de la representación sindical.</i></p> <p><i>Sin embargo, los sindicatos locales o de base son los que tienen la capacidad legal para negociar la negociación colectiva, por disposición constitucional y la interpretación ya pacificado el STF, la existencia de la negociación colectiva, por lo que cualquier sindicato, por pequeño que sea su base territorial y los empleados representados, gestiona una red de protección normativo mínimo, sin capacidad de movilización y presión real. Debido a esto se puede inferir que la mayor parte de la Población Económicamente Activa (PEA), que mide el mercado formal, está protegido por un convenio</i></p>	<p><i>prevista en el artículo 11 de nuestra Constitución de un representante de las empresas con más de 200 empleados con el objetivo de mantener el entendimiento directo con los empleados y también considerar el texto del Convenio 135, ratificado por Brasil .</i></p> <p><i>Hay un crecimiento de los convenios colectivos que exige una organización sindical más cerca del proceso de producción.</i></p> <p><i>La representación es esencial para legitimar un proceso de negociación y la negociación colectiva, que debe llegar a la planta de producción.</i></p>
--	--	--	--

		<i>colectivo estándar.</i>	
--	--	----------------------------	--

Tema	Descripción	Análisis Crítico	Propuesta
Reconocimiento legal del Derecho.	<p><i>Hay en Brasil la “Convenção Coletiva do Trabalho” para la formalización de las normas negociadas entre un sindicato de empleadores en un lado y un sindicato de trabajadores, por otra, y el “Acordo Coletivo do Trabalho” para la formalización de las normas laborales colectivos negociados entre un sindicato en un lado, y una empresa o conjunto de</i></p>	<p><i>La “Convenção Coletiva” constituye el tipo de negociación colectiva comúnmente conocido en la literatura anglosajona como la negociación centralizada. El Acordo Coletivo de Trabalho constituye la adquisición descentralizada.</i></p> <p><i>La primera forma se utiliza raramente en las Américas, pero prosperó en Brasil sigue siendo el más utilizado. El crecimiento de la contratación descentralizada, es decir, a través del Acuerdo de Negociación Colectiva</i></p>	<p><i>Uno de los mecanismos que permitan la ampliación del contenido normativo de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo sería la adopción de una lista, con la ley, los derechos regulados por el Código de Trabajo, que podría ser aflojado por el contrato colectivo de trabajo. La ley permisiva no podía ser ejemplar, pero</i></p>
Concepto de la Negociación Colectiva.			
Sujetos facultados para negociar.			
Requisitos para formar la “mesa de negociación”. ¿Existe enfoque de género para su composición?			
Ámbitos reconocidos. Facultad de elegir el nivel de negociación			
Etapas/plazos y modalidades de la Negociación, Obligación de negociar de buena fe.			
Contenidos de la Negociación Colectiva/Mínimos y limitaciones, especificando tratamiento de enfoque de género.			
Eficacia/Cobertura/ámbitos subjetivos.			
Vigencia			
Registro y homologación de la Negociación Colectiva /Facultades de Estado			

<p>Fuero sindical de los promotores de la negociación y de los negociadores.</p>	<p><i>empresas, por la otra.</i></p>	<p><i>ha ido creciendo en los últimos años, la mayoría están lejos de ser el modo dominante.</i></p>	<p><i>exhaustiva, es decir, de manera expresa y estrictamente determinar las normas que podrían ser dispuestos de manera diferente en la negociación colectiva de conformidad con la ley.</i></p>
	<p><i>Ambos instrumentos tienen efecto erga omnes.</i></p>		
	<p><i>La Constitución permite la excepción al principio de la irreductibilidad al nivel salarial estipulado en el Convenio o el Convenio de Negociación Colectiva.</i></p>		<p><i>El contenido de esta vista previa debería ser objeto de una negociación tripartita, es decir, un acuerdo social, en lugar de proyectar la representación en el trabajo para resolver el impasse institucional como un deus ex machina. Este camino parece resonar aún en el Estudio sobre la libertad sindical y la negociación colectiva llevada a cabo por la Comisión de Expertos en 1994, al considerar las restricciones legales impuestas a la negociación colectiva.</i></p>
	<p><i>La legislación (art.611 CLT) establece que la Convención y los Convenios Colectivos de establecen las condiciones de trabajo aplicables en el contexto de las categorías económicas y profesionales, las relaciones individuales de trabajo.</i></p>		
	<p><i>La CLT considera nulas (art. 9) todas las medidas adoptadas con el fin de tergiversar, o defraudar a impedir la aplicación de los preceptos contenidos en las normas establecidas en el mismo.</i></p>		
	<p><i>Existe otra limitación (art. 623) que prohíbe</i></p>		

<p>Recurso al arbitraje obligatorio como limitación a la negociación colectiva y la huelga</p>	<p><i>Los “Dissídios Coletivos” son actuaciones de carácter judicial - una especie de arbitraje obligatorio, como se ha mencionado por la Comisión de Expertos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) - en los que los tribunales deciden la solución de un conflicto por una sentencia (Fallo) de carácter normativo, en virtud de la Constitución (Enmienda Constitucional N° 45)</i></p> <p><i>La Enmienda Constitucional N° 45 fue modificada en 2004, y suprimió de lo "dissidio coletivo", al menos en lo que respecta a los conflictos de carácter económico, su naturaleza obligatoria. En la actualidad hay tres tipos de negociación colectiva: lo dissidio económico, legal y de huelga en las actividades</i></p>	<p><i>Se ha dicho que los tribunales adopten una decisión de carácter normativo, porque estas decisiones establecen un conjunto de normas de trabajo de un campo de disputas formales establecidos por las reivindicaciones y la posición de las partes en conflicto. Estas normas regulan las relaciones individuales de trabajo, y las relaciones entre los sindicatos o entre el sindicato de los trabajadores y la empresa.</i></p>	<p><i>Sobre los Dissídios Coletivos legales, es una herramienta que se debe utilizar con un sesgo específico, con el riesgo de acabar convirtiéndose en uno Dissidio Coletivo de naturaleza económica. Acerca del Dissidio Coletivo de naturaleza económica, es importante fortalecer su coercitividad de acuerdo de las partes. Por último, en cuanto a lo Dissidio Coletivo de huelga es importante tener en cuenta que los servicios mínimos garantizados para los beneficiarios de los servicios esenciales no se vean perjudicados.</i></p>
--	---	---	--

	<p><i>esenciales (párrafos 2 y 3 del artículo 114 de la Constitución Federal).</i></p>		
--	--	--	--

Tema	Descripción	Análisis Crítico	Propuesta
<p>Reconocimiento legal del Derecho de huelga.</p> <p>Concepto y clases de huelga reconocidas y prohibidas.</p> <p>Sujetos facultados para convocar la huelga y requisitos de su legalidad.</p> <p>Límites legales al derecho de huelga/ Servicios mínimo.</p> <p>Penalidades para los promotores de las huelgas ilegales</p> <p>Fuero sindical de los promotores y participantes de y en la huelga.</p>	<p><i>El “dissidio colectivo de huelga” se presentan al Poder Judicial cuando se producen interrupciones del trabajo en actividades consideradas esenciales o de interés público. Estos dissídios pueden ser iniciados por cualquiera de las partes o por los fiscales del Trabajo. El derecho a ser protegido, este tipo de protección juicio, son los usuarios de los</i></p>	<p><i>La mayoría de las normas establecidas en negociación es una expansión o aplicación de las normas prescritas por la ley. El trabajo a través de la TST, su máximo órgano, sigue regulando y limitando el poder de negociación de los sindicatos. Prueba de ello son las recientes decisiones que anulan las cláusulas de horas más cortas para el almuerzo, o la gama interjornada. Aún así, sigue creciendo condiciones de trabajo reguladas por la contratación colectiva del trabajo.</i></p> <p><i>Ley Federal 8.112/91, acerca de los servidores públicos, sin embargo, fue objeto de una acción directa</i></p>	<p><i>Prohibición de las prácticas antisindicales. (Los tribunales laborales han abandonado los últimos 20 años, el requisito de establecer previamente una investigación judicial para investigar la comisión de una falta grave por parte de un dirigente sindical)</i></p> <p><i>La negociación en el sector público (la solución es evitar, en la regulación de la Convención 151, el uso de los</i></p>

<p>Vínculos legales entre los derechos de negociación colectiva y de huelga.</p>	<p><i>servicios públicos de interés general o difuso de la sociedad, si se ha lesionado un interés colectivo. Esta protección legal se expresa en la práctica con el mantenimiento de los servicios mínimos</i></p> <p><i>Los servidores de lo poder ejecutivo federal se rigen por estatutos legales. Ley Federal 8.112/91, que regula este régimen de contratación, predijo la letra "d" del artículo 240, el derecho a la negociación colectiva.</i></p>	<p><i>de inconstitucionalidad por el Procurador General.</i></p>	<p><i>instrumentos aplicables al sector privado, es decir, la "Convenção Coletiva do Trabalho") y la necesidad de una regulación por ley del derecho de huelga, el derecho a negociar y garantizar los servicios mínimos en caso de huelga del sector de los servidores públicos.</i></p>
--	---	--	---