PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO –
PUC-SP

Marcus de Oliveira Kaufmann

Por um sindicalismo associativo

Da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho

DOUTORADO EM DIREITO DAS RELAÇÕES SOCIAIS
(SUBÁREA DE DIREITO DO TRABALHO)

SÃO PAULO
2012

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO –
PUC-SP

Marcus de Oliveira Kaufmann

Por um sindicalismo associativo

Da solidariedade sindical internacional à democracia nos locais de trabalho

DOUTORADO EM DIREITO DAS RELAÇÕES SOCIAIS
(SUBÁREA DE DIREITO DO TRABALHO)

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do título de Doutor em Direito das Relações Sociais (Subárea de Direito do Trabalho), sob a orientação do Professor Doutor Paulo Sergio João.

SÃO PAULO
2012

Banca Examinadora

_____

_____

_____

_____

_____

RESUMO

Quatro temas afloram do estudo que se apresenta em prol da ideia de um sindicalismo associativo: a atuação, no terreno global, das empresas multinacionais; a resposta do sindicalismo internacional, mediante seus atores mais eloquentes, ao avanço do capital; as formas mediante as quais os trabalhadores podem, desde o local de trabalho, se organizar para participar do governo da empresa; e a inter-relação que o sindicalismo, desde o local de trabalho até o cenário internacional, pode e necessita manter, para a sua sobrevivência, em um ambiente de complexas relações coletivas de trabalho, com outros tipos de representações coletivas de trabalhadores, de perfil unitário e não-sindical, montadas por vias singulares (delegados de pessoal ou representantes eleitos de trabalhadores) ou por vias coletivas (comitês ou comissões de empresa ou de fábrica). O debate em torno das conexões existentes entre supostamente tão distantes temas oferece a fonte material a partir da qual o sindicalismo pode se preparar para enfrentar o avanço do capital, ao mesmo tempo em que pode construir, desde os locais de trabalho até o terreno global, ambientes mais democráticos para a convivência, com maior respeito e equivalência, entre trabalho e capital. Um dos instrumentos que, do estudo, se apresenta para o movimento sindical, particularmente ao brasileiro, é a ideia de um sindicalismo associativo, mediante a qual os sindicatos, em uma orientação vertical, podem estabelecer relações, com tráfego de informações e de experiências, pela exploração de mínimos direitos atinentes à participação dos trabalhadores no governo da empresa, com os diversos níveis por meio dos quais os trabalhadores se organizam desde os locais de trabalho até o cenário internacional; e, em uma orientação horizontal, podem estabelecer relações, com tráfego de informações e de experiências, mediante exploração de direitos de participação no governo da empresa, com representações coletivas de trabalhadores de natureza unitária e não-sindical, desde os locais de trabalho até o cenário internacional. Em razão de a abordagem de todas essas inter-relações não ser usual para o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil, embora presente – ainda que, por vezes, não tão tranquila – para o movimento sindical de países europeus e para os países tidos como do "Norte", a pesquisa bibliográfica parte de referências eminentemente europeias e norte-americanas, mas sem, em nenhum momento, perder o horizonte do cenário político e jurídico brasileiro para propor, mesmo em contexto de unicidade, ou para além da unicidade, outra forma de agir e de pensar para o sindicalismo.

Parlavras-chave: empresas multinacionais – sindicalismo – representações coletivas de trabalhadores – comissões – comitês – delegados – representantes de trabalhadores – sindicalismo associativo – participação dos trabalhadores – governo da empresa – federações sindicais internacionais – locais de trabalho – democracia – unicidade

ABSTRACT

Four themes emerge from the study that is presented in favor of the idea of a associational unionism: the action, on the global ground, of multinational companies; the response of international trade unionism, by its most eloquent actors, towards capital; the ways in which workers can, from the workplace, organize themselves to participate in the governance of the company; and the interrelationship that labour, from the workplace to the international scene, may need to keep to their survival, in an complex environment of collective labour relations, with other types of collective representations of workers, from a non-union nature, assembled by singular means (personnel delegates or elected representatives of workers) or by collective means (committees or commissions of company or factory). The debate about the connections between supposed distant themes provide the material source from which the unions can expect to face the advance of capital, while they can build, from the workplace to the global field, democratic environments for more respectful and equal coexistence between labour and capital. One of the instruments, the study presents, for the union movement, particularly in Brazil, is the idea of a associational unionism, whereby unions, in a vertical orientation, link themselves, with information and experience traffic, by holding minimum rights regarding employee participation in the governance of the company, with various levels through which workers organize from the workplace to the international stage; and, in a horizontal orientation, link themselves, with information and experience traffic through the exploitation of rights of participation in the governance of the company, with collective representations of workers of a non-union nature, from the workplace to the international scene. So far the approach of all those interrelationships is not usual for the industrial relations Law in Brazil, although present – though sometimes not so quiet or in a simple manner – for the union movement in European countries and to countries seen as the "North", part of the bibliographic references eminently come from European and American perspectives, but not at any time losing the horizon of the political and legal Brazilian scene, as to propose, even in the context of the restrictive Brazilian union model, or beyond that model, new ways for the unionism act and think.

Keywords: multinational companies - unionism - collective representation of workers - commissions - committees - delegates - representatives of workers - associational unionism - employee participation - the corporate governance - global unions federations - workplace - democracy – restrictive Brazilian union model

"*A liberdade não descerá a um povo.*
Um povo é que deve se elevar à liberdade;
é uma benção que deve ser conquistada
antes de ser aproveitada"[1]

(*Charles Caleb Colton* – 1780/1832 –
clérigo, escritor e colecionador inglês)

[1] Tradução livre de "*Liberty will not descend to a people. A people must raise themselves to liberty; it is a blessing that must be earned before it can be enjoyed* ".

ÍNDICE DE ALGUMAS ABREVIATURAS

AFL-CIO – *American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations*

ALRS – Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais

CAC – *Central Arbitration Committee*

CCSCS – Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul

CEEP – *Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'intérêt Économique General*

CES – Comissão de Enquadramento Sindical

CES – Confederação Europeia de Sindicatos

CIOSL – Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

CMT – Confederação Mundial do Trabalho

CNAE – Classificação Nacional de Atividades Econômicas

CNES – Cadastro Nacional de Entidades Sindicais

CSI – Confederação Sindical Internacional

FITAAHRTA – Federação Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes, Tabaco e Afins

FITCM – Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira

FITIM – Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas

FITQEMID – Federação Internacional dos Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas

FITTVC – Federação Internacional dos Trabalhadores do Têxtil, Vestuário e Couro

FNT – Fórum Nacional do Trabalho

FSM – Federação Sindical Mundial

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

NLRA – *National Labor Relations Act*

NLRB – *National Labor Relations Board*

OCDE – Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMC – Organização Mundial do Comércio

ONU – Organização das Nações Unidas

ORIT – Organização Regional Interamericana de Trabalhadores

PEC – Proposta de Emenda à Constituição

RSI – Rede Sindical Internacional

SRT – Secretaria de Relações do Trabalho

TUAC – *Trade Union Advisory Committee*

TUC – *Trade Union Congress*

TULRCA - *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act*

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....12

PRIMEIRA PARTE

AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E O CONTRAPODER COLETIVO DO TRABALHO

1. **OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO DO CAPITAL, O AVANÇO DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS E A RESPOSTA DO TRABALHO**.....18

   1.1. **As empresas multinacionais**.....30

   1.2. **Táticas antissindicais e desleais no cenário global**.....40

      1.2.1. Delimitação das práticas antissindicais e das práticas desleais.....41
         1.2.1.1. Panorama do sistema jurídico britânico sob o contexto da antissindicalidade.....45
         1.2.1.2. Panorama do sistema jurídico norte-americano sob o contexto da antissindicalidade.....55
      1.2.2. Da antissindicalidade nacional à antissindicalidade internacional.....62

   1.3. **Normativos internacionais direcionados às multinacionais**.....67

   1.4. **A resposta do trabalho**.....79

2. **A GLOBALIZAÇÃO DO TRABALHO: OS ALICERCES DA ESTRUTURA SINDICAL INTERNACIONAL E SEUS PRINCIPAIS ATORES**.....92

3. **BREVE *CODA***.....107

SEGUNDA PARTE

DA AÇÃO COLETIVA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL

4. **DA AÇÃO COLETIVA PERANTE AS EMPRESAS MULTINACIONAIS**.....110

4.1. **Exemplos emblemáticos de coordenação sindical internacional**.....110

4.2. **Ferramentas disponíveis para a solidariedade internacional**.....116

5. **A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS INSTRUMENTOS COLETIVOS INTERNACIONAIS**.....121

5.1. **Em prol da negociação coletiva internacional**.....121

5.1.1. Fundamentos da negociação coletiva internacional.....121
5.1.2. Modelos de negociação coletiva internacional.....126
5.1.3. O problema da coordenação de níveis na negociação coletiva internacional……...131
5.1.4. Códigos de conduta empresariais.....142
5.1.5. Acordos marco setoriais ou globais (*international framework agreements*).....149
5.1.6. Códigos de conduta empresariais *versus* acordos marco setoriais.....164
5.1.7. A fiscalização do cumprimento dos acordos marco setoriais.....167

5.2. **Do cenário global ao local de trabalho**.....169

6. **OBSTÁCULOS, FRUSTRAÇÕES E DECEPÇÕES EM RELAÇÃO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL**.....179

6.1. **Obstáculos à negociação coletiva internacional**.....179

6.2. **Frustrações e decepções em relação à atuação (em crise) sindical**.....186

7. **BREVE *CODA***.....201

TERCEIRA PARTE

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GOVERNO DA EMPRESA E AS REPRESENTAÇÕES COLETIVAS

8. **A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES: ENTRE A CONTRIBUIÇÃO E A COOPTAÇÃO**.....204

8.1. **Do direito à informação**.....219

8.2. **Do direito à consulta**.....232

9. **AS RELAÇÕES ENTRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GOVERNO DA EMPRESA E A REPRESENTAÇÃO COLETIVA NO LOCAL DE TRABALHO**.....235

9.1. **Um pouco das representações coletivas unitárias e não-sindicais**.....235

9.2. **Divergências entre a representação sindical nos locais de trabalho e a gerência**.....249

9.3. **Divergências entre sindicatos e representações coletivas unitárias**.....252

9.3.1. Conflitos representativos e conciliações.....252
9.3.2. A entabulação de produtos da negociação coletiva.....266

9.4. **Alguns exemplos internacionais**.....272

10. **TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO**.....279

10.1. **Comitês de empresa europeus**.....281

10.2. **Conselhos unitários de trabalhadores**.....294

10.3. ***Central Labor Councils* norte-americanos**.....295

11. **ALGUMAS PERSPECTIVAS**.....297

QUARTA PARTE

POR UM SINDICALISMO ASSOCIATIVO

12. **CONSIDERAÇÕES INICIAIS**.....304

13. **A CRISE SINDICAL BRASILEIRA NO MODELO DE UNICIDADE IMPOSTA**.....307

13.1. **A insegurança de representação**.....307

13.2. **Sistema de registro sindical: uma questão de representação formal**.....313

13.2.1. Representação *versus* representatividade sindical.....314
13.2.2. Um retorno ao registro sindical.....317
13.2.3. O problema a ser enfrentado.....328

13.3. **Critérios de aferição de representatividade sindical em modelos que vivenciam a pluralidade**.....331

13.3.1. A figura do sindicato mais representativo.....331
13.3.2. O sindicato mais representativo perante o Comitê de Liberdade Sindical da OIT.....335
13.3.3. Algumas conclusões prévias.....337

13.4. Em prol da representatividade sindical na unicidade.....339

13.4.1. Alguns avanços e algumas frustrações.....342
13.4.2. A questão das centrais sindicais.....343
13.4.3. Um panorama da Portaria nº 186/2008 do MTE.....347
13.4.4. Proposta *de lege ferenda*.....351

14. **REFLEXOS DO DESMANTELAMENTO SINDICAL BRASILEIRO**.....356

14.1. **Dos limites da negociação coletiva e da inacessibilidade dos locais de trabalho**.....356

14.2. **A tentativa de construção de soluções à moda brasileira**.....362

14.2.1. Na proposta de emenda à constituição (PEC) nº 369/2005 e no anteprojeto de lei de relações sindicais (ALRS).....362
14.2.2. Na Lei nº 12.353/2010.....370

15. **POR UM SINDICALISMO ASSOCIATIVO: NOVAS FRENTES, NOVAS PARCERIAS**.....373

15.1. **Para além da unicidade**.....373

15.2. **Da proposta de um sindicalismo associativo**.....374

TESES CONCLUSIVAS.....385

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....397

INTRODUÇÃO

Da justificativa do trabalho e da apresentação do problema

Em uma visão um tanto quanto míope que somente parece focar o Direito Sindical, o Direito Coletivo do Trabalho brasileiro se prendeu às idiossincrasias do modelo de unicidade. Ao assim ter sido cooptado em sua estrutura dogmática, quer pela letargia legislativa que nunca avançou, de forma decisiva, em prol de uma reforma sindical, quer pela repetição dos mesmos problemas na esfera judiciária e doutrinária década após década, o fato é que o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil não teve a oportunidade de conviver, salvo em raríssimas situações, com as demandas científicas que o avanço do capital no território global vem apresentando ao movimento sindical, internacional e local.

Em paralelo a essa primeira premissa, o Direito Coletivo do Trabalho no Brasil também não teve a oportunidade de experimentar, para além da unicidade, formas de participação dos trabalhadores no governo da empresa nos locais de trabalho, ainda que para o exercício dos direitos primários de informação e de consulta, convivendo, nesse intento, com outras formas de representação coletiva de trabalhadores de cariz unitário e não-sindical.

O Direito Coletivo do Trabalho não avançou para o estudo de como o mundo intraempresa, dos locais de trabalho, sob a perspectiva sindical, poderia, em uma orientação vertical, dialogar, com troca de informações e de experiências, com a movimentação sindical no plano internacional em resposta ao capital globalizado.

Da mesma forma, o Direito Coletivo do Trabalho, no Brasil, não avançou para investigações, agora em uma orientação horizontal, a respeito de como a estrutura sindical eventualmente presente nos locais de trabalho poderia se associar a representações outras, de perfil unitário e não-sindical, presentes nos locais de trabalho (ainda que em formato embrionário) ou mesmo com outros movimentos de interesse dos trabalhadores, a fim de construir um quadro propício a que se consolide, paralelamente à estrutura sindical internacional, um ambiente democrático e representativo nos locais de trabalho que também sirva de contraponto ao capital.

Preso à estrutura da unicidade, não só não enfrenta, o Direito Coletivo do Trabalho, os debates em torno da participação dos trabalhadores no governo da empresa nos locais de trabalho, como também não enfrenta as mais diversas formas que o sindicalismo internacional encontrou, juntamente com entidades de natureza unitária e não-sindical, para combater as ações das empresas multinacionais desde os locais de trabalho até o terreno internacional.

Há um vácuo científico no trato dos diversos níveis mediante os quais as representações coletivas de trabalhadores enfrentam o fenômeno da desterritorialização do capital no terreno global, desde os locais de trabalho até o nível internacional. Há, também, um vácuo científico no trato de como se inter-relacionam esses diversos níveis, quer os trabalhadores se armem na arena sindical, quer os trabalhadores se armem na arena unitária na tentativa de montar um bloco, do trabalho, perante o capital.

Na seara internacional, a movimentação das empresas multinacionais é simbólica a respeito do avanço do capital e da imperiosa necessidade de estruturação, em sede global, de um contra-ataque do trabalho, principalmente pelo universo do movimento sindical, o que não exclui a formação espontânea de outras estruturas representativas por parte dos trabalhadores e, mesmo, de estruturas que, ainda que não conflitivas com o tradicional sindicalismo, assumam sua natureza unitária na empreitada de lidar com o capital organizado.

Da estrutura do trabalho

Os temas relacionados ao cenário global, nessa perspectiva, na tentativa de preencher e sanar a lacuna do Direito Coletivo do Trabalho, estão tratados na primeira e na segunda parte deste estudo, respectivamente intitulados “As Empresas Multinacionais e o Contrapoder Coletivo do Trabalho” e “Da Ação Coletiva à Negociação Coletiva Internacional”.

Na segunda parte do estudo, quando se enfrenta o problema dos acordos marco setoriais ou globais, não é a intenção do trabalho discuti-los a ponto de sustentar alguma posição quanto à sua harmonização com o ordenamento jurídico nacional. Esse é um desafio, quiçá, para uma outra e especial oportunidade. Neste estudo, a intenção, para o

cenário internacional, é apresentar as novas contingências e perspectivas do movimento laboral internacional.

Na terceira parte do estudo, intitulada "A Participação dos Trabalhadores no Governo da Empresa e as Representações Coletivas", afasta-se, provisoriamente, o cenário global para se tratar do espaço territorial do local de trabalho, inacessível pela estrutura técnica do atual modelo sindical brasileiro, com o enfrentamento do tema relacionado à participação dos trabalhadores no governo da empresa, de pouca ou parca exploração na doutrina nacional, mormente quando os primeiros graus da participação, com o direito de acesso à informação e com o direito de consulta, são melhor fomentados por organismos de representação unitária nos locais de trabalho.

A construção de um amálgama entre os diversos níveis de atuação da coletividade do trabalho, quer pelo movimento sindical tradicional, quer pelos organismos de representação unitária, quer por ambos, é buscada no que constitui a inovação da estratégia que se apresenta, ao sindicalismo brasileiro, pela proposta de um "sindicalismo associativo", tratada na quarta parte deste estudo e simplesmente intitulada "Por um Sindicalismo Associativo".

Da relevância do debate

O que perpassa as quatro partes do estudo é o enfrentamento de questões não usuais no tráfego científico do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil: (i) o mundo sindical em confronto com as movimentações do capital no terreno global, o que se evidencia na conduta das empresas multinacionais; (ii) a exploração, pelo trabalho, do senso de solidariedade sindical internacional para alimentar um contra-ataque e respostas ao avanço do capital; (iii) a participação dos trabalhadores no governo da empresa, principalmente a partir dos locais de trabalho, ainda que com o exercício dos direitos básicos de informação e de consulta, que, naturalmente, podem ser melhor trabalhados por outras formas de representação coletiva de trabalhadores, de perfil unitário; e (iv) a troca de informações e de experiências, em diversos níveis territoriais e de competência, em diversos planos de representação coletiva de trabalhadores (sindicais, não-sindicais e duais) para a articulação de um mundo mais equilibrado.

Em um primeiro momento, aborda-se o problema dos impactos que as empresas multinacionais causam à coletividade de trabalhadores. Em um segundo momento, aborda-se a construção de uma estrutura sindical internacional, alinhada a outras estruturas voluntárias ou unitárias de representação coletiva, com base na solidariedade internacional. Em um terceiro momento, aborda-se a complexidade das formas de participação dos trabalhadores no governo da empresa com destaque ao local de trabalho e, por fim, em um quarto momento, a tese básica, somente passível de construção ao final, a proposta por um "sindicalismo associativo".

Essas quatro abordagens são significativas para a proposta final do estudo, em prol de um "sindicalismo associativo", porque não só ilustram e sintetizam a dinâmica da tese apresentada, mas como destacam a necessidade de que, para que haja um forte sindicalismo internacional, não há como se possa afastar, desse movimento, a participação, desde os locais de trabalho, em contato direto com outras formas de representação coletiva, eventualmente de cariz unitário e não-sindical, dos trabalhadores e de seus organismos representativos.

Uma proposta que se firma, em prol de um "sindicalismo associativo", para que se incentive esquemas de representação dual de trabalhadores e que alimente, do ponto de vista vertical (para atingir os variados níveis de conduta empresarial e de organização de trabalhadores, local, regional, nacional e internacionalmente), bem como do ponto de vista horizontal (para abarcar, mormente com o trabalho conjunto entre representações sindicais e outras formas de representação e organismos da sociedade civil, todos os espaços alcançados pelo capital, muitas vezes não atingido pela estrutura sindical tradicional), o constante tráfego de informações pelos diversos níveis e organismos de representação de trabalhadores.

Como o temário abordado é complexo, de difícil organização e de pouco interesse, ainda, à pesquisa científica, o que não constitui um problema unicamente brasileiro[1], a interpretação crítica das fontes bibliográficas se concentrou em material predominantemente estrangeiro, basicamente de origem europeia e norte-americana, onde

[1] Como dá nota BRONFENBRENNER, Kate. Introduction. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 1-15, 2007, p. 6.

várias das questões que serão tratadas neste trabalho já ganharam o discurso diário de um sindicalismo que se pretende forte.

Além disso, o esforço científico comparativo aqui empreendido constata a fonte material de várias experiências que o Brasil terá que enfrentar, se já não começou a conviver, em um futuro bem próximo, por ocasião da construção de uma resposta digna do trabalho às mazelas que atormentam o movimento coletivo sindical do trabalho nos âmbitos local, regional, nacional e internacional.

PRIMEIRA PARTE

AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E O CONTRAPODER COLETIVO DO TRABALHO

AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E O CONTRAPODER COLETIVO DO TRABALHO

1. OS REFLEXOS DA GLOBALIZAÇÃO DO CAPITAL, O AVANÇO DAS EMPRESAS MULTINACIONAIS E A RESPOSTA DO TRABALHO

Do sistema taylorista ao fordista. Do sistema fordista ao toyotista. Do sistema toyotista à acumulação flexível. O capital, mesmo em crise, transforma-se de forma rotineira. Impregna-se do afã de conquistar territórios, de subjugar o trabalho.

A trajetória do capitalismo, por aqueles sistemas, é o da busca por sua plena internacionalização, fenômeno que ganhou força no cenário pós-guerra a partir da expansão das grandes empresas norte-americanas em escala mundial, e que acompanhou o caminhar, bem como o crescimento, de grandes instituições financeiras e estatais para enfrentar a crise do início da década de 70[1].

Segundo sustentam *Andreas Bieler*, *Ingemar Lindberg* e *Devan Pillay*, o capitalismo, no cenário expansionista, se caracteriza por uma recorrente tensão entre crises de produtividade e crises de legitimidade[2].

Durante as crises de legitimidade, um movimento trabalhista forte e unido cobra e pressiona as naturais prerrogativas do capital sobre o processo produtivo. Para evitar, então, o colapso do sistema, o capital reage mediante um compromisso com o trabalho coletivamente organizado. Os trabalhadores aceitam a ordem estabelecida e o *status quo* do sistema para que o capital continue a tomar decisões sobre os investimentos e a produção com fundamento no princípio geral da propriedade privada, tudo em troca de

[1] CORSI, Francisco Luiz. A Globalização e a Crise dos Estados Nacionais. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo-Edgar A. (orgs.). *Desafios da Globalização*. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, p. 102-108, 2003, p. 103.

[2] The Future of the Global Working Class: An Introduction. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 1-22, 2008, p. 3.

plenos empregos e salários crescentes, o que motivaria o trabalho, nessa administração da crise de legitimidade, a participar da geração de riqueza[3].

Durante as crises de produtividade, a típica produção em massa, destinada a um consumo também em massa, é transferida, rapidamente, para outros locais do planeta com custos trabalhistas menores e com uma inferior organização coletiva da classe trabalhadora[4].

Ao mesmo tempo, crises de extrema acumulação, em que o capital já não tem espaço para uma maior exploração, ou para a sua própria reprodução, são resolvidas por alterações nos fluxos de investimentos de setores industriais em declínio para novos setores industriais[5]. É o caso da alteração do setor têxtil ao setor automobilístico, o que, segundo alguns economistas políticos, caracterizaria o fluxo de investimentos que imperou no século XX, assim como, no século XXI, impera o fluxo de investimentos em direção ao setor de serviços[6].

Em um mundo em que a tecnologia e o capital são extremamente móveis, as empresas multinacionais ou "transnacionais" descobriram que podem produzir produtos padronizados e alguns serviços de forma mais barata mediante a transferência dos sistemas de trabalho dominantes nos países de origem – que, ao longo do tempo, requereriam grande número de trabalhadores altamente competentes e qualificados – para nações recém ou pouco industrializadas[7].

A lógica é a de que os negócios que operam em sistemas mais regulamentados e organizados são incapazes de competir com os produtos e serviços, principalmente em termos de preço, gerados pela exploração do trabalho barato e farto disponível em países com o trabalho menos regulado, mais flexível e menos organizado coletivamente.

---

[3] BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan. The Future of the Global Working Class: An Introduction. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*, p. 3.

[4] *Idem*, *ibidem*, p. 3.

[5] *Idem*, *ibidem*, p. 4.

[6] Como dá notícia contundente estudo de CASADIO, Mauro; MARTUFI, Rita; CARARO, Sergio. In: VASAPOLLO, Luciano (coord.). *A Europa do Capital*: Transformações do Trabalho e Competição Global. Trad. Maria de Jesus Britto Leite. São Paulo: Xamã, 2004, pp. 86-87.

[7] THE AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS (AFL-CIO). The New American Workplace: A Labor Perspective. AFL-CIO Committee on the Evolution of Work (1994). In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press, p. 37-54, 1997, p. 44.

Em um modelo, diante do que se expôs, de plena internacionalização e de conquista de territórios da produtividade capitalista, o trabalho enfrenta, em consequente contexto de crise, (i) um processo de desproletarização da atividade industrial em razão da diminuição do segmento operário tradicional, manual, tal como visto pelo tradicional Direito do Trabalho; (ii) um acentuado decréscimo dos empregos de tempo integral, que convive com um acréscimo da subproletarização, da precarização, das subcontratações, tanto no setor produtivo industrial, quanto no setor de serviços; (iii) a incorporação e o aumento da exploração da força de trabalho das mulheres em ocupações de tempo parcial e em trabalhos domésticos; (iv) a exclusão de jovens e de idosos, com a inclusão criminosa de crianças no processo produtivo; e (v) a expansão do assalariamento no setor de serviços[8], tudo em um movimento de intensa complexidade[9].

Não sem razão se sustenta que se vive em tempos de imprevisão, uma vez que o padrão de um trabalho subordinado deixou de ser importante para a sociedade[10], impulsionada a não enfrentar a realidade da ideia de um "trabalho-sacrifício", desprotegido, desregulamentado, fragmentado.

A produção capitalista, enquanto subdividida em várias frações espalhadas geograficamente pelo planeta, provoca a divisão, intencional, da força coletiva do trabalho, presa que está a um sistema de fronteiras, a um sistema de nacionalidades[11], restringida em seu *modus operandi* em razão de sua grande heterogeneidade[12].

---

[8] ANTUNES, Ricardo. Mundo do Trabalho, Precarização e Desemprego. In: MARQUES, Rosa Maria (org.). *Mercado de Trabalho e Estabilização*. São Paulo: Educ, p. 31-35, 1997, pp. 34-35; e ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua Concha*: Ensaios sobre a Nova Morfologia do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005, pp. 28, 29, 30 e 31.

[9] Nos didáticos dizeres de *Francisco Luiz Corsi*: "A saída da crise que o capital procurou imprimir foi, de um lado, a busca de espaços mais amplos e desregulamentados de acumulação e, de outro lado, uma reestruturação e reorganização da produção, cujos traços principais parecem ser a utilização intensiva de novas tecnologias; a organização de processos produtivos mais flexíveis e prontos a responder de forma ágil às necessidades do mercado ao lado da continuação da produção em massa: a redução da força de trabalho, com a introdução de vínculos mais variados e relativamente frouxos entre o trabalhador e a empresa e a realocação espacial entre alguns países de vários segmentos produtivos" (A Globalização e a Crise dos Estados Nacionais. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo-Edgar A. (orgs.). *Desafios da Globalização*, p. 103).

[10] VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*. São Paulo: LTr, 2008, p. 33.

[11] Nos dizeres de *Konstantinos Papadakis*, "*globalization has generated a mismatch between the scope of the activities of global actors (such as MNEs), which is increasingly transnational, and the scope of action of social actors (such as trade unions, social movements, nongovernamental organizations and consumers' organizations), which remains largely embedded at national level. This mismatch reflects a wider systemic disequilibrium in terms of available tools of action and power, between, on the one hand, for-profit global actors like MNEs, and on the other, nor-for-profit actors in the social field, who work for an equitable*

Se isso não bastasse, a fragmentação geográfica do trabalho é ainda provocada pelo fato de haver uma divisão entre o trabalho de longa duração ainda tutelado normativamente pelos Estados, encontrado nos empregados diretos das grandes empresas multinacionais, e o trabalho precarizado verificado na população de trabalhadores periférica àquelas empresas[13].

De um lado, um capital em expansão. De outro, um trabalho dividido geograficamente e em razão de sua estabilidade no tempo.

A expansão capitalista deixa, para o mundo do trabalho, ainda, uma outra consequência. A de ter aumentado o suprimento de trabalho, de natureza barata e móvel[14], em larga escala mundial, para fazer frente ao crescente fenômeno da desterritorialização do capital. Em paralelo a esse suprimento fragilizado de trabalho causado pela transnacionalização da produção, trabalhadores de um país acabam entrando em conflito com seus pares em outro país por conta dos empregos[15], ganhos ou perdidos, a depender do deslocamento, sem territórios, do capital.

Em modelo de intensa expansão para um cenário sem fronteiras e independente de rédeas estatais, que já fez cientistas e economistas políticos de escol denominarem o capitalismo como sendo, em verdade, um "turbocapitalismo"[16], as empresas e os empregadores, evidentemente, possuem, alteradas, suas prioridades para a produção contínua da reprodução capitalista.

---

distribution of the benefits of globalization" (Introduction. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 1-11, 2008, p. 1).

[12] OLNEY, Shauna L. *Unions in a Changing World*: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries. Geneva: International Labour Office, 1996, p. 41.

[13] BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan. The Future of the Global Working Class: An Introduction. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*, p. 6.

[14] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*: Global Union Federations and International Business. London: Middlesex University Press, 2009, p. 15.

[15] BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan. What Future for the Global Working Class? The Need for a New Historical Subject. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 264-285, 2008, p. 264. Também em ROSE, Fred. Labor-Environmental Coalitions. In: REYNOLDS, David B. (ed.). *Partnering for Change*: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-18, 2004, pp. 10 e 15.

[16] BEYNON, Huw. O Sindicalismo tem Futuro no Século XXI? Trad. Marco Aurélio Santana. In: SANTANA, Marco Aurélio; RAMALHO, José Ricardo (orgs.). *Além da Fábrica*: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 44-71, 2003, p. 50.

Isso porque a estabilidade, que muito significava para o modelo fordista, tornou-se muito menos importante do que a capacidade produtiva para a adaptação, típica do modelo de acumulação flexível. Os vínculos trabalhistas de longa duração tornaram-se menos atraentes do que vínculos mais flexíveis. Os custos do trabalho com benefícios trabalhistas unilaterais eventualmente concedidos passaram a ser avaliados de maneira mais agressiva e detalhada.

Para enfrentar as diversas pressões, os empregadores procuram, ainda, reduzir a qualidade de trabalho oferecida ao mesmo tempo em que expandem suas operações[17]. Infelizmente, os que ofereciam trabalho de alta qualidade, tiveram que amargar a contração da folha de pagamentos. O resultado é a existência de mais trabalhos com menores salários, benefícios reduzidos, trabalho fragmentado e em período parcial, mais intensificação do pouco tempo laborado[18].

Tudo, sem contar, ainda, as mudanças nas técnicas de gerenciamento do trabalho e da produção, com incentivo à polivalência do trabalhador, bem como com o estímulo a formas, muitas vezes cooptadas[19], de estabelecimento de compromissos entre os trabalhadores e o capital, em benefício de uma querida e melhor produtividade. Esses estratagemas do capital impulsionam, em mais uma contrapartida devida pelo trabalho, o aumento das exigências de qualificação dos trabalhadores[20], se não é o caso de retornar às formas mais selvagens de exploração de mão-de-obra infantil e escravo.

---

[17] "A produção flexível busca a proximidade entre as empresas que fazem a organização e aquelas provedoras de peças, de semiprodutos e de serviços, com o intuito de conseguir novos tipos de empregados com diferentes níveis de especialização, como, por exemplo, os profissionais encontrados nos países dos Balcãs e do Leste Europeu. Esses mesmos fatos explicam a marginalização de grande parte dos países em vias de desenvolvimento. A deslocalização da produção em direção aos países com baixos salários torna-se possível, portanto, em função da liberação quase total do câmbio, permitindo a existência da 'empresa global' que, por sua vez, considera o mercado interno apenas como referência de enriquecimento e de venda" (CASADIO, Mauro; MARTUFI, Rita; CARARO, Sergio. In: VASAPOLLO, Luciano (coord.). *A Europa do Capital*, p. 58).

[18] EDWARDS, Richard. *Rights at Work*: Employment Relations in the Post-Union Era. Washington: The Brookings Institution, 1993, p. 15.

[19] Nesse sentido, a crítica ácida de *Ricardo Antunes* (*O Caracol e sua Concha*, p. 53). Da mesma forma, *Mauro Casadio*, *Rita Martufi* e *Sergio Cararo*, para os quais, ao tempo em que os trabalhadores são envolvidos no processo de cooptação, declina, em termos ideológicos, a percepção que possuem a respeito do funcionamento do sistema, o que cria uma "cultura empresarial que aprisiona a subjetividade dos agentes sociais em uma dimensão ideológica completamente alheia às suas condições de vida e de trabalho" (In: VASAPOLLO, Luciano (coord.). Ob. cit., p. 91).

[20] MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009, p. 127.

O cenário de fundo, portanto, é o de retorno, ainda que as estatísticas tendam a ser mascaradas, a um profundo desmantelamento do trabalho caracterizado pelos números assustadores do desemprego em massa, da flexibilidade no trabalho, da perda das oportunidades de geração de empregos, sempre com uma forte tendência à renovação, em perspectiva mundial, das causas da pobreza[21].

Por sua vez, o capitalismo, ou o "turbocapitalismo", se renova no incremento da produção em escala transnacional, sempre com a paralela integração do mercado financeiro, com a informalização e a flexibilização dos mercados de trabalho. O trabalho é colocado em uma constante situação defensiva, uma vez que as "deslocalizações", as reinstalações produtivas e a possibilidade, dada às empresas, de se aprovisionarem e de venderem onde for conveniente, fazem, na alegoria de *François Chesnais*, "com que o capital se erija como um bloco face aos trabalhadores"[22].

Nessas circunstâncias, o ânimo contra a figura do sindicato e do sindicalismo cresce. A descentralização da produção capitalista causa, de forma bem destacada, a descentralização da negociação coletiva[23], com a perda de parcelas importantes das bases de representação pelos sindicatos, bem como com a fragilização do poder de barganha[24] do trabalho na esfera sindical.

Nos dizeres de *Jean-Michel Servais*, diante desse cenário, os "sindicatos conseguem com mais dificuldades fazer valer suas reivindicações clássicas e o quadro das relações profissionais se encontra bastante perturbado"[25], uma vez que a simples

---

[21] AMIN, Samir. Foreword: Rebuilding the Unity of the "Labour Front". In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. xiv-xxii, 2008, p. xv.

[22] Mundialização do Capital e Jogo da Lei da População Inerente ao Capitalismo. In: SOUSA, Antônia de Abreu; ARRAIS NETO, Enéas de Araújo; FELIZARDO, Jean Mari; CARDOZO, Maria José Pires; BEZERRA, Tânia Serra Azul Machado (orgs.). *Trabalho, Capital Mundial e Formação dos Trabalhadores*. Fortaleza: Senac Ceará; Fortaleza: UFC, p. 11-43, 2008, p. 25.

[23] RAUBER, Isabel. The Globalization of Capital and its Impact on the World of Formal and Informal Work: Challenges for and Responses from Argentine Unions. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 98-114, 2008, p. 104.

[24] DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. German Trade Unions between Neoliberal Restructuring, Social Partnership and Internationalism. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 178-198, 2008, p. 180.

[25] Globalização, Competência Econômica e Solidariedade: Um Papel Renovado para os Sindicatos. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-06)*. São Paulo: LTr, vol. 68, nº 6, junho: 674-684, 2004, p. 674.

deslocalização do capital "influi significativamente na cultura da empresa e na discussão de acordos coletivos"[26].

Em conseqüência, foi colocada em xeque a capacidade de os sindicatos poderem conceder ou beneficiar seus representados com melhores salários, com uma melhor proteção ao emprego e com melhores condições de trabalho, o que retirou, do imaginário coletivo, o principal argumento que se tinha para, em primeiro lugar, alguém se filiar a um sindicato. O resultado é que os sindicatos se tornam menos eficientes entes de representação dos locais de trabalho porque os trabalhadores já não concebem qualquer utilidade em se filiarem a sindicatos[27].

As empresas multinacionais, ao transferirem práticas e relações industriais de um país de origem a outros países onde se instalam as empresas subsidiárias e/ou filiais, pressionam um determinado, e nacional, mecanismo de regulação normativa, tal como o de reconhecimento sindical e o de desenvolvimento da negociação coletiva. Não é sem fundamento, assim, que não pode causar surpresa a ligação, por vezes existente, entre o fenômeno da exportação de capital e de tecnologia para países onde o trabalho é barato e a realidade é de governos corruptos[28] e de sindicatos fracos.

Um elemento interessante desse impacto causado à coletividade do trabalho a partir da transnacionalização do capital é o fato de que a regulação das relações industriais e da política social foi deixada, a despeito dos movimentos do capital, sob a responsabilidade do Estado, circunscrito aos seus limites territoriais e jurisdicionais. Desse modo, os sindicatos se limitaram, também, às arenas nacionais, contando com a *expertise*, tão-somente, de suas pesquisas e de seus precedentes e práticas sindicais nacionais[29].

Essa é uma das razões pelas quais não muito se desenvolveu um sindicalismo internacional, que contasse, para a sua pauta de ações, com alianças

---

[26] Globalização, Competência Econômica e Solidariedade: Um Papel Renovado para os Sindicatos. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-06)*, p. 674.
[27] PIAZZA, James A. *Going Global*: Unions and Globalization in the United States, Sweden and Germany. Lanham: Lexington Books, 2002, pp. 21 e 42.
[28] DASKALOVA, Nadejda; TOMEV, Lyuben. Multinational Companies in Bulgaria: Impact on Labour and Social Development. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: Internacional Labour Office, p. 73-83, 2007, p. 74.
[29] TURNBULL, Peter. Dockers Versus the Directives: Battling Port Policy on the European Waterfront. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 117-136, 2007, p. 118.

transfronteiriças. Ao contrário, houve o aparecimento, até, de blocos antagônicos sindicais que permanecem sem o desenvolvimento do espírito de solidariedade internacional[30].

Todos esses elementos ilustram, na visão do sociólogo britânico *Richard Hyman*, os traços principais mediante os quais o fenômeno conhecido como "globalização" pode ser concebido[31], tais como (i) a intensificação da concorrência entre países; (ii) a internacionalização das cadeias produtivas dentro das empresas transnacionais, desligadas que são e estão dos quadros regulatórios dos sistemas nacionais; (iii) a liberalização e a desregulamentação do capital internacional e dos mercados monetários; (iv) a aceleração das transações financeiras; (v) o desenvolvimento das tecnologias de disseminação da informação, das telecomunicações e do transporte; (v) a derrocada do sistema de estabilização monetária internacional[32]; (vi) o crescimento, em determinados países, dos

[30] NISSEN, Bruce. The Labor Movement in a New Globalized Environment: An Introduction. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-13, 2002, p. 7; HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*: The Need for a Global Labour Organization. Saarbrücken: VDM Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co. KG, 2008, p. 3.

[31] Não existe uma definição única e universalmente aceita para a globalização. Bem pontuado por *David Held* e *Anthony McGrew*, a globalização representa, basicamente, "uma mudança significativa no alcance espacial da ação e da organização sociais, que passa para uma escala inter-regional ou intercontinental. Isso não significa que, necessariamente, a ordem global suplante ou tenha precedência sobre as ordens locais, nacionais ou regionais da vida social. Antes, estas podem inserir-se em conjuntos mais amplos de relações e redes de poder inter-regionais. Assim, as limitações do tempo social e do espaço geográfico, que são coordenadas vitais da vida social moderna, já não parecem impor barreiras fixas a muitas formas de interação ou organização social, como atestam a existência da Internet e a negociação em mercados financeiros globais durante as 24 horas do dia" (*Prós e Contras da Globalização*. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001, p. 12-13). No entendimento de *Roger Blanpain*, *Susan Bisom-Rapp*, *William R. Corbett*, *Hilary K. Josephs* e *Michael J. Zimmer*, existem, nas lições do Professor *Peter Thomas Muchlinski*, cinco acepções possíveis para a globalização: (i) a primeira envolveria uma abordagem geográfica, com a facilidade das rápidas comunicações e viagens, em razão da tecnologia poder trabalhar para facilitar alterações da atividade econômica; (ii) a segunda envolveria a interpretação de dados econômicos, que mostram o aumento do comércio internacional e dos investimentos diretos estrangeiros entre as nações; (iii) a terceira envolveria a abordagem corporativa, que se foca no aumento das atividades de empresas em escala global, veículos que seriam para a integração mundial do comércio e da produção; (iv) a quarta envolveria a abordagem sociológica, com destaque para as mudanças culturais, como as de consumo; e (v) a quinta envolveria a abordagem política, com destaque para a descentralização da autoridade estatal para organismos supranacionais (*The Global Workplace*: International and Comparative Employment Law. Cases and Materials. New York: Cambridge University Press, 2007, p. 3). No mesmo sentido é o argumento do geógrafo *Eustáquio de Sene*, para quem a globalização encampa as dimensões socioeconômica, cultural e política. Nesse esquema, aborda-se, segundo *Eustáquio de Sene*, a economia capitalista mundial; a divisão internacional do trabalho, que afetou, principalmente, a América Latina; o sistema de Estados-nação; e a perspectiva cultural, sem perder de vista a ordem militar mundial (*Globalização e Espaço Geográfico*. São Paulo: Contexto, 2004, p. 18). Ainda sobre a imprecisão do termo "globalização", ver PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*: Realidades y Propuestas. Navarra: Aranzadi, 2009, pp. 15-16.

[32] HYMAN, Richard. Europeização ou Erosão das Relações Laborais? Trad. Teresa Tavares. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro;

investimentos estrangeiros diretos, que incrementam a importância das empresas multinacionais e das operações de importação e de exportação, aliado ao trabalho de coordenação, cada vez maior, de instituições financeiras internacionais como o Banco Mundial, o Fundo Monetário Internacional (FMI), além da Organização Mundial do Comércio (OMC) sobre as políticas de governança corporativa; e (vii) a privatização de setores inteiros antes pertencentes ao serviço público[33].

Além desses traços, outros se apresentam para ilustrar as conseqüências maléficas da "globalização" ao trabalho, como a (i) segmentação do labor provocada pela redução do quadro de trabalhadores estáveis no mundo, com a eclosão de farta oferta de mão-de-obra mundial, barata, móvel e precária; (ii) a possibilidade de subcontratação transnacional; (iii) a terceirização da prestação dos serviços[34]; (iv) a automação; e (v) a "comercialização" das relações de trabalho[35].

Dos traços acima apontados, o surgimento da empresa transnacional e a retração do consumo podem ser destacados como momentos cruciais para o desenvolvimento da onda globalizante no sistema capitalista. Desde o final da década de 70, essas empresas, "globais"[36], se expandiram à busca de novos consumidores, um novo trabalho e novos mercados financeiros, o que se deu para além dos países tidos como de capitalismo avançado. Tudo de forma paralela ao desenvolvimento dos países recém industrializados que assim vinham galgando posições econômicas desde o final da década de 60, como a Coréia do Sul, Taiwan e o Brasil[37].

AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 15-44, 2005, p. 29.

[33] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*. 2ª ed. Bruselas: CIOSL, 2004, p. 10.

[34] Na observação de *Arturo Bronstein*, limpeza, manutenção e segurança eram os clássicos serviços objeto do fenômeno também conhecido como *outsourcing*. No entanto, em anos recentes, o número e a variedade dos serviços prestados por terceiros aumentaram consideravelmente na medida em que empresas multinacionais promoveram o *outsourcing* de serviços cada vez mais sofisticados (*International and Comparative Labour Law*: Current Challenges. Geneva: International Labour Office; Hampshire: Palgrave Macmillan, 2009, p. 62).

[35] RÜDIGER, Dorothee Susanne. Sindicatos como Atores Globais: Um Desafio para o Direito Sindical Brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜIGER, Dorothée Susanne (orgs.). *Constitucionalismo Social*: O Papel dos Sindicatos e da Jurisdição na Realização dos Direitos Sociais em Tempos de Globalização. Porto Alegre: Verbo Jurídico, p. 21-40, 2008, p. 21.

[36] O termo "empresa global" é creditado a *Kenichi Ohmae*, em texto de artigo que confeccionou para a *Harvard Business Review*, datado de 1959.

[37] HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*, pp. 57 e 58.

Particularmente em relação ao Brasil, a internacionalização do capital encontrou sede adequada para o desenvolvimento. É que o Brasil enfrentou dois grandes ciclos de implantação de seu parque industrial, o primeiro nos anos 50 e o segundo nos anos 60 e 70, que consolidaram uma estrutura denominada de "tripé de acumulação"[38] fundada nos pilares do Estado, das empresas multinacionais e das empresas nacionais. Tal tripé, é de bom tom frisar, começou a ser desfeito com a paulatina saída do Estado a partir dos anos 80 e 90. O afastamento do Estado promoveu a acirrada batalha pela sobrevivência das empresas, com inúmeros processos de fusões e aquisições para o embate com as empresas estrangeiras, para a obtenção de melhores níveis de produtividade e para a adequação da linha de produtos e serviços às escalas dos concorrentes estrangeiros[39].

A verdade é que a internacionalização do capital e a sua acomodação à estrutura brasileira aprofundou a participação estrangeira na indústria e desnacionalizou atividades dominadas por empresas de capital nacional, privadas ou públicas. A influência é de tal monta que, já em 2000, constatou-se que, das quinhentas maiores empresas no Brasil, mais de 40% (quarenta por cento) eram estrangeiras[40], a revelar quão importante o Brasil já se mostrava para o processo de acumulação capitalista e de submissão aos seus intentos na perspectiva internacional.

Pouco duraria para que o Brasil, coincidentemente ou não em relação a essa estratégia de sujeição de seu território à ordem que promovia uma nova divisão internacional do trabalho, sujeita ao império das decisões corporativas mundiais, pudesse se tornar, segundo *Eric Hobsbawm*, o "candidato a campeão mundial de desigualdade econômica"[41].

Por outra vereda, e nos impactos que a globalização provocou no sindicalismo, inclusive no Brasil, o capital encontrou um ótimo caminho para evitar ou

---

[38] SAWAYA, Rubens. *Subordinação Consentida*: Capital Multinacional no Processo de Acumulação da América Latina e Brasil. São Paulo: Annablume; São Paulo: Fapesp, 2006, pp. 138-139.

[39] SILVA, Maria Lussieu da. A Inserção Internacional das Grandes Empresas Nacionais. In: LAPLANE, Mariano; COUTINHO, Luciano; HIRATUKA, Célio (orgs.). *Internacionalização e Desenvolvimento da Indústria no Brasil*. São Paulo: Unesp; Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, p. 105-163, 2003, p. 111.

[40] SARTI, Fernando; LAPLANE, Mariano F. O Investimento Direto Estrangeiro e a Internacionalização da Economia Brasileira nos Anos 90. In: LAPLANE, Mariano; COUTINHO, Luciano; HIRATUKA, Célio (orgs.). *Internacionalização e Desenvolvimento da Indústria no Brasil*. São Paulo: Unesp; Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, p. 11-57, 2003, pp. 21, 22 e 49.

[41] *Era dos Extremos*: O Breve Século XX. 1914-1991. Trad. Marcos Santarrita. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995, p. 397.

driblar o movimento sindical, o trabalho coletivamente organizado e para alimentar a acumulação desenfreada de seus propósitos. As evidências de tal fenômeno se identificam com a (i) descentralização da negociação coletiva[42]; com a (ii) perda de parcelas importantes das bases de representação sindical; com a (iii) diminuição da densidade da filiação sindical; com a (iv) fragilização do poder negocial e de barganha; com a (v) implosão da capacidade de os sindicatos oferecerem melhores salários, melhor proteção ao emprego e melhores condições de trabalho; com a (vi) perda de representatividade sindical; com a (vii) dificuldade crescente dos mecanismos sindicais de regulação nacional de combate ao desemprego; com a (viii) dificuldade gerada na organização da segmentação dos mercados de trabalho com degradados da força de trabalho abaixo do nível da pobreza[43]; e com o (ix) desestímulo à solidariedade internacional.

Simplesmente por promover a desterritorialização, a deslocalização da produção de bens e serviços por vários países com custos trabalhistas menores, e com, evidentemente, parca ou frágil organização sindical, as empresas multinacionais tornaram o fenômeno da globalização uma arma exclusivamente sua para alcançar países que disponibilizam melhores, e menores, salários, regulações normativas trabalhistas e tipos de trabalhadores.

Para tanto, as empresas multinacionais mantêm uma política dupla no que diz respeito aos seus empregados. Para aqueles diretamente vinculados à empresa matriz, bons salários. Para os demais, fragilização ou obstaculização do vínculo empregatício. Essa é a razão pela qual as empresas multinacionais estão umbilicalmente ligadas aos dados da economia informal[44].

A influência na economia informal é muito forte porque não se pode desprezar as condutas das empresas multinacionais quando se examinam dados acerca do emprego e do desemprego. No país de destino, as empresas multinacionais podem (i) criar empregos em atividades em crescimento e nas bacias de desemprego; (ii) pagar salários mais elevados para uma produtividade mais elevada; (iii) agravar as disparidades regionais;

[42] BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 10.
[43] SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 21-75, 2005, p. 23.
[44] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 19.

(iv) reduzir o emprego por racionalização da produção de uma firma local previamente adquirida; (v) fazer falir a empresa local e o desligamento de todo o pessoal; (vi) permitir a criação de empregos nos clientes e nos fornecedores locais; e (vii) provocar a destruição de empregos ao importar insumos ou ao eliminar os fornecedores locais do mercado. No país de origem, as empresas multinacionais podem (i) "exportar" empregos; (ii) abaixar os salários; (iii) deteriorar as condições do mercado de trabalho; (iv) criar ou manter o emprego dos fornecedores do país de origem que entregam às filiais estrangeiras; e (v) reduzir os empregos e os salários das firmas que forneciam as atividades deslocalizadas das multinacionais[45].

A primeira impressão para o presente estudo, que norteará os próximos tópicos e capítulos, é a de que o mundo – e o Brasil, particularmente, com seu sistema sindical – precisa conhecer um movimento sindical unificado em escala mundial para oferecer um contrapoder coletivo adequado à crescente dominação das empresas multinacionais, que possa enfatizar os interesses comuns da coletividade de trabalhadores espalhada pelo planeta, bem como minimizar as notórias diferenças existentes na prática das ações sindicais[46].

Em outras palavras, as organizações de trabalhadores, quer em formato sindical, quer em formato unitário, de empresas multinacionais, precisarão chegar à conclusão de que o processo de negociação coletiva não é capaz de regular ou confrontar as operações e as mobilidades transnacionais daquelas empresas[47]. Organizações de trabalhadores de um país deverão se unir e se associar a organizações de trabalhadores, preferencialmente de uma mesma empresa multinacional, de um outro país, a fim de que possam cooperar mediante uma constante troca de informações, mas não mais competir uns com os outros.

---

[45] ANDREFF, Wladimir. *Multinacionais Globais*. Trad. Maria Leonor Loureiro. Bauru: Edusc, 2000, pp. 139-140.

[46] CRAVER, Charles B. *Can Unions Survive?* The Rejuvenation of the American Labor Movement. New York: New York University Press, 1995, p. 122.

[47] FIGUEROA, Héctor J. International Labor Solidarity in an Era of Global Competition. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 304-319, 1998, p. 305.

A não ser dessa forma, a realidade, que é a de trabalhadores da manufatura colocados em concorrência com trabalhadores mal pagos, mas altamente eficientes, de lugares como o México, Brasil, Singapura ou Índia[48], não se transformará.

1.1. As empresas multinacionais

Antes de qualquer discussão, é importante acertar arestas em questões terminológicas. É irrelevante, para o presente trabalho, a distinção que a doutrina por vezes estabelece entre empresas "multinacionais" e empresas "transnacionais"[49].

É preferível a concepção, mais em voga e comum, que denomina essas empresas como simplesmente "multinacionais", desde que contenham os seguintes elementos de identificação: (i) a existência de estabelecimentos (filiais e subsidiárias) em vários países; (ii) a existência de vínculos entre esses estabelecimentos; (iii) a existência da capacidade de exercer influência, cada estabelecimento, nos demais; (iv) a existência de um comando centralizado quanto às questões de estratégia no âmbito global[50]; (v) a existência de forte capacidade de mobilização de capitais e pessoas, para investir em novas unidades, adquirir outras empresas e desenvolver negócios[51]; (vi) a existência de um domínio de tecnologia de ponta para o setor ou setores em que atuam e como instrumentos de trabalho; e (vii) a existência da presença empresarial nas principais bolsas de valores do mundo[52].

Esses são elementos, no mais, que prevalecem, inclusive para fins terminológicos, em alguns importantes documentos internacionais de organismos supranacionais, como é o caso das "Diretrizes para Empresas Multinacionais" desenvolvidas pela Organização de Cooperação e de Desenvolvimento Econômico (OCDE), bem como da "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" desenvolvida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT).

---

[48] HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*: An Inside Study of the American Labor Movement. Los Angeles: University of California Press, 2004, p. xvi.
[49] MATIAS, Eduardo Felipe P. *A Humanidade e suas Fronteiras*: Do Estado Soberano à Sociedade Global. São Paulo: Paz e Terra, 2005, p. 124. A doutrina, de menor envergadura, ainda apresenta classificações que traçam os perfis da empresa entre as "internacionais", as "transnacionais", as "supranacionais" e as "multinacionais" e entre as "etnocêntricas", as "policêntricas" e as "geocêntricas" (PEREIRA, Osny Duarte. *Multinacionais no Brasil*: Aspectos Sociais e Políticos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974, p. 15).
[50] CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010, p. 111.
[51] *Idem*, *ibidem*, p. 115.

O termo "multinacionais", ademais, reflete melhor a realidade dessas empresas no mundo, que possuem boa parte do capital acionário, além de atividades como as de pesquisa e de desenvolvimento tecnológico, concentrados em uma dada base nacional, onde são, a despeito de atuarem em vários países, tomadas muitas das decisões estratégicas[53]. As empresas multinacionais seriam, até, bem mais empresas nacionais com atuação e operações internacionais do que, propriamente, empresas "transnacionais"[54].

A transnacionalidade de uma empresa evidenciaria um descolamento da cultura empresarial em relação a determinada nação, absolutamente independente de qualquer costume ou de qualquer origem, chegando, mesmo, a questionar a autonomia de sistemas nacionais[55], o que é raro, senão impossível, ocorrer na prática para uma dada empresa.

As empresas multinacionais, ao contrário, demonstram que preferem se integrar – ou se esforçam a isso – aos costumes e às práticas negociais dos países onde suas filiais e/ou subsidiárias estão instaladas[56]. De toda a sorte, a distinção entre empresa "multinacional" e empresa "transnacional" parece ser, independentemente das abordagens feitas, eminentemente cerebrina[57], se se está tratando de empresas que controlam ativos (fábricas, minas, estabelecimentos, empresas) em dois ou mais países[58].

---

[52] CRETELLA NETO, José. *Empresa Transnacional e Direito Internacional*: Exame do Tema à luz da Globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 104.

[53] O termo "multinacional" se alinha, ainda, à terminologia empregada, também, para caracterizar um determinado tipo de trabalhador, o "multinacional", que é aquele que exerce simultaneamente atividades profissionais em várias nações porque o Estado onde o empregador tenha a sua sede ou onde o trabalhador resida não precisa coincidir com o Estado ou Estados onde o trabalhador realiza o seu trabalho. Nesse sentido, ver BENEYTO, Pere J. Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales en Castilla y León. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Granada: Comares, p. 107-126, 2009, p. 121.

[54] SENE, Eustáquio de. *Globalização e Espaço Geográfico*, p. 162; e SÁNCHEZ, Hilda. *Flujos Internacionales de Capital y Empresas Multinacionales*: Una Perspectiva Sindical. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 14. A maior parte das empresas multinacionais, fora do setor financeiro, possuem operações regionais e não operações globais, ainda que se constate que esse regionalismo possa também se dar, em grande intensidade, em territórios de altos salários e de alta carga tributária (EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*. London: The Institute of Employment Rights, 2000, p. 6).

[55] ERNE, Roland. *European Unions*: Labor's Quest for a Transnational Democracy. Ithaca: Cornell University Press, 2008, p. 203.

[56] SMITH JR., Charles H. The Multinational Corporation: Shadow and Substance. In: BANKS, Robert F.; STIEBER, Jack (ed.). *Multinationals, Unions, and Labor Relations in Industrialized Countries*. Ithaca: New York State School of Industrial and Labor Relations – Cornell University, p. 32-41, 1978, p. 35.

[57] A doutrina não deixa, de toda a sorte, de conceder certa importância ao termo "supranacional" para se referir a organizações como a União Europeia ou, eventualmente, a empresas que tenham poder sobre

Já se asseverou que a onda globalizante foi impactada pela atuação das empresas multinacionais, que desenvolveram um poderio sem igual nas últimas décadas, como novos atores globais, inclusive para fins jurídicos, diante da enorme flexibilidade na alocação dos investimentos no espaço geográfico mundial[59].

No início da década de 90, segundo a Organização Mundial do Comércio (OMC), eram 37.000 (trinta e sete mil) as empresas multinacionais com mais de 200.000 (duzentas mil) filiais e subsidiárias. No início do século XXI, já eram mais de 63.000 (sessenta e três mil) empresas multinacionais com mais de 500.000 (quinhentas mil) filiais e subsidiárias, em "galáxias econômicas"[60] que controlam, hoje, 75% (setenta e cinco por cento) de todo o comércio internacional (mais de dois terços)[61], além de bancarem de 20 (vinte) a 25% (vinte e cinco por cento) da produção mundial de bens e serviços, concentrando-se nos países que integram a OCDE (preferencialmente América do Norte, Europa e Japão), contabilizando, ainda, um terço de todos os investimentos estrangeiros feitos em nações.

Por isso mesmo, controlam, pelo menos, 150 (cento e cinqüenta) milhões de empregos em todo o mundo, com mais de 73 (setenta e três) milhões de trabalhadores a elas subordinados no mundo industrializado[62] segundo dados disponibilizados para 2006.

O Brasil é um dos países emergentes nos quais facilmente se vislumbra a expansão das multinacionais, uma vez que já conta com 480 (quatrocentos e oitenta) das 500 (quinhentas) maiores empresas do mundo[63], ainda que, assim como em outros países emergentes, a instalação de empresas multinacionais tenha se dado de forma desigual dentro do território. No caso do Brasil, no que concerne à indústria automobilística, a distribuição das plantas instaladas no final dos anos 90 ocorreu para poucos lugares: a

---

organizações nacionais, que, em tese, limitariam não só a autonomia, mas como, também, a autoridade formal de organizações nacionais (ERNE, Roland. *European Unions*, p. 204).

[58] PEREIRA, Osny Duarte. *Multinacionais no Brasil*, p. 15.

[59] SENE, Eustáquio de. *Globalização e Espaço Geográfico*, p. 81.

[60] DOWBOR, Ladislau *A Reprodução Social*: Vol. I – Tecnologia, Globalização e Governabilidade. Petrópolis: Vozes, 2002, p. 84.

[61] BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 4.

[62] SHAILOR, Barbara; KOURPIAS, George. Developing and Enforcing International Labor Standards. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 277-285, 1998, p. 278.

[63] CAPRIOLI, Gabriel. A Salvação das Multinacionais. *Correio Braziliense*, Brasília, 13 jan. 2011. Economia, p. 18.

Mercedes-Benz em Juiz de Fora (MG)[64]; a *Honda* em Sumaré (SP); a *Toyota* em Indaiatuba (SP); a *Renault* em São José dos Pinhais (PR); a *General Motors* em Gravataí (RS); e a *Ford* em Camaçari (BA)[65].

A origem dos capitais que aportam no Brasil é, predominantemente, europeia, como é o caso da França (para a Light Serviços de Eletricidade, controlada pela *Electricité de France*), da Itália (para a *Parmalat*), da Espanha (para o *Santander*), da Holanda (para a *Akso Nobel*, Bompreço – controlado pela *Ahold* e *Unilever*), da Alemanha (para a *ThyssenKrupp*, *Bayer* e *Bosch*) e da Finlândia (para a *Nokia*), contando, ainda, com o capital dos EUA (para o *Wal-Mart* e para a Embratel, controlado pela *MCI*) e do Japão (para a *Honda*)[66].

O Brasil também se insere em todo o contexto de expansão empresarial com as suas próprias empresas multinacionais, como é o caso, a título exemplificativo, da *Braskem*, da *Camargo Corrêa*, da *Coteminas*, da *Embraer*, da *Gerdau*, da *JBS-Friboi*, da *Magnesita Refratários*, da *Marcopolo*, da *Marfrig*, da *Construtora Norberto Odebrecht*, da *Petrobrás*, da *Votorantim* e da *WEG*. Essas empresas, em conjunto, investiram, em aquisições no exterior, o montante aproximado de US$ 11,16 (onze vírgula dezesseis) bilhões de dólares[67], o que ilustra um grande poder de inovação (até porque conhecedoras do mercado formado pela base da pirâmide social, que reúne as classes C, D e E) e de concentração de esforços na elevação do padrão tecnológico, da produtividade e da competitividade (motivadas pelo interesse em escapar das barreiras ao comércio e para a divulgação das próprias marcas). Empresas que tendem a se expandir para o mercado internacional contam, ainda, com o incentivo dado, desde 2005, pelo governo, mediante o Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social (BNDES)[68], os Centros de

[64] Atualmente, a *Mercedes-Benz* não está mais em Juiz de Fora/MG.
[65] SENE, Eustáquio de. *Globalização e Espaço Geográfico*, p. 145.
[66] SCHERER, Clóvis. Freedom of Association and Collective Bargaining: The Practice of Multinational Companies in Brazil. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 85-96, 2007, p. 88.
[67] ARBIX, Glauco; CASEIRO, Luiz. Qual Internacionalização? *Valor Econômico*, São Paulo, 05 ago. 2010. Opinião, p. A14.
[68] Segundo *Luciano Coutinho*, Presidente do BNDES, todas "as grandes economias em desenvolvimento têm suas grandes multinacionais. Os Estados Unidos formaram as suas nos anos 50; os países mais ricos da Europa, na década de 60; o Japão, nos anos 70; e a Coréia do Sul, nos 80. Para a China e a Índia, o mesmo ocorre desde os anos 90. De modo que no Brasil esse fenômeno é até tardio. É justamente esse processo que estamos tentando acelerar. Agora, quem diz que o BNDES deixa de injetar capital nos pequenos e médios negócios passa ao largo dos fatos. A participação dessas empresas no total de financiamentos do banco vem crescendo de forma robusta – passou de 24% para 46% nos últimos três anos" e as "grandes companhias que

Negócio da Agência Brasileira de Promoção de Exportações e Investimentos (Apex) e o Banco do Brasil[69]. A *Vale* é considerada em um conjunto à parte entre as multinacionais, uma vez que é chamada de "desafiadora emérita", juntamente com a mexicana *Cemex*, "cuja atuação praticamente se confunde com a das multinacionais de origem em países desenvolvidos"[70].

A forte presença brasileira nesse expansionismo capitalista se explica por dados históricos e econômicos. Três grandes ondas de internacionalização de empresas ocorreram, segundo *Maria Tereza Lima Fleury*, no período pós-Segunda Guerra Mundial[71]. A primeira foi dominada por empresas de origem europeia e norte-americana até a década de 70. A segunda foi liderada por empresas de origem japonesa e também oriundas dos tigres asiáticos (Coreia do Sul, Hong Kong, Singapura e Taiwan) até a década de 80. Nessa fase, empresas brasileiras já se internacionalizavam, só que a maioria se retraiu, voltou ao

---

nos pedem financiamento já são vencedoras – não foram forjadas pelo BNDES. Elas passaram por longos períodos de instabilidade e volatilidade econômica e sobreviveram. Ganharam eficiência e competitividade e têm enorme potencial. Tudo o que fazemos é apoiar esses grupos, com o objetivo de contribuir para o aumento do volume de investimentos na economia do país" (GASPAR, Malu. O Brasil não Vive uma Bolha (Entrevista Luciano Coutinho). *Veja*. São Paulo: Abril, edição 2227, ano 44, nº 30, 27 de julho de 2011: 17-21, 2011, p. 20).

[69] ARBIX, Glauco; CASEIRO, Luiz. Qual Internacionalização? *Valor Econômico*, p. A14; MAINENTI, Mariana; CRISTINO, Vânia. O Brasil Avança sobre o Mundo. *Correio Braziliense*, Brasília, 28 set. 2010. Economia, p. 12; e GOLDBERG, Simone. Capital para Estrangeiros. *Update*: Revista Mensal da Câmara Americana de Comércio de São Paulo. São Paulo: Câmara Americana de Comércio de São Paulo, ano XXII, nº 425, p. 18-21, abr. 2006, *passim*. O incentivo estatal à internacionalização das empresas brasileiras é criticado por alguns analistas, como se depreende dos argumentos abaixo:

"Felizmente, não vivemos mais sob um regime de restrição a transações externas. Nada impede que empresas realizem operações no exterior. Se a internacionalização das empresas brasileiras, por ausência de financiamento, não desfruta do vigor que se considera proporcional à pujança da economia nacional, a medida cabível não é utilizar a coerção do Estado para arrancar dinheiro do povo e emprestá-lo, a taxas subsidiadas, às corporações. Se o custo de captação de recursos no mercado inviabiliza movimentos de internacionalização, é de se pensar que o empurrãozinho do Estado produz investimentos externos artificiais, para a miséria pública e os benefícios privados. (...) O incentivo público à internacionalização de empresas representa meio equivocado e perigoso de se concretizar o objetivo de consolidação da imagem do país como potência emergente" (BERNHARD, Ricardo. O Estado e a Internacionalização de Empresas. *Correio Braziliense*, Brasília, 31 ago. 2010. Opinião, p. 19). A crítica tem pertinência porque, se é verdade que, como o noticiário demonstra, o Brasil é uma economia apta a receber investimentos externos, ainda que de risco, ao mesmo tempo, para aumentar a referida artificialidade da intromissão estatal no processo de internacionalização das empresas brasileiras, o Brasil continua impondo exigências e formalidades absurdas para o empresariado nesse aspecto, com uma carga tributária que, aliás, desestimularia o avanço das multinacionais brasileiras sobre o resto do mundo.

[70] FONTES, Stella. Múltis Brasileiras se Consolidam no Mercado Global. *Valor Econômico*, São Paulo, 03 fev. 2011. Empresas, p. B8.

[71] *Apud* BECK, Leda. Um Pelotão de Elite no Front Externo. *Valor Econômico Multinacionais Brasileiras*, São Paulo, p. 10-15, nov. 2008, p. 12.

Brasil ou foi comprada. A terceira é a das empresas originárias dos países BRICs (Brasil, Rússia, Índia e China) e de outros países emergentes[72].

Diante de todas essas circunstâncias, não é possível afirmar que as empresas multinacionais sejam empresas necessariamente grandes. Ao contrário, as empresas multinacionais tendem a se transformar em escritórios até reduzidos, ou que pretendem sê-lo, na meta de apenas coordenar, como se uma marca publicitária, as atividades de todas as empresas satélites prestadoras de serviços concentradas em muitas partes do planeta, em países emergentes, e que, ao fim e a cabo, tocam, efetivamente, a produção[73].

O poderio das empresas multinacionais provoca o que se poderia denominar de um efeito assimétrico no processo de globalização econômica porque, de um lado, os Estados e as instituições políticas atuam na esfera regional ou nacional, ao tempo em que, de outro lado, as empresas multinacionais atuam em perspectiva mundial[74]. Isso não significa que a globalização eliminou a capacidade de iniciativa dos Estados nas políticas públicas de defesa e de promoção do emprego, mas é inevitável concluir que a atuação das multinacionais produziu práticas econômicas que tendem a parecer com uma cessão parcial da soberania daqueles Estados ao poderio dessas empresas.

As maiores empresas do mundo como *BP*, *Exxon Mobil*, *Shell*, *General Motors*, *DaimlerChrysler*, *Toyota*, *Ford*, *General Electric*, *Total* e *Chevron* constituem economias maiores do que as de Portugal, Israel, Irlanda ou Nova Zelândia. A maior empresa do mundo, a *Wal-Mart*, mantém volume de vendas cujos valores são superiores ao produto interno bruto da Arábia Saudita e Áustria, razão pela qual o *The New York Times* se refere aos padrões de conduta por ela impostos como um processo de "walmartização", principalmente no que diz respeito às pressões da empresa para a redução de salários, para a

---

[72] TACHINARDI, Maria Helena. Mais Combustível para Crescer em Outras Terras. *Valor Econômico Multinacionais Brasileiras*, São Paulo, p. 8-14, set. 2010, p. 10.

[73] "Uma análise econométrica feita pela ONU estabeleceu que não havia relação entre o porte da firma e a extensão de suas operações no estrangeiro. As PME são tão aptas ao IDE quanto as grandes MN, ao menos além de um limiar mínimo de tamanho. O número de PME multinacionais era estimado em 1982 em 914 americanas, 1.177 inglesas e 1.600 francesas. A multinacionalização das PME tem determinantes ao mesmo tempo semelhantes aos das grandes MN (tecnologia, mercado, barreiras alfandegárias) e específicos: seguir estas últimas ao estrangeiro enquanto empresa terceirizada, responder às incitações dos poderes públicos do país de origem. A atração pelo tamanho reduzido, associado à eficácia, levou várias grandes MN a quebrar as hierarquias intermediárias para tentarem transformar-se numa rede coordenada de microempresas MN. Estas reorganizações de down-sizing têm um segundo objetivo, o 'enxugamento' de efetivos; elas permitiram à IBM suprimir 65.000 empregos em dois anos e 40.000 na Philips em três anos" (ANDREFF, Wladimir. *Multinacionais Globais*, p. 64).

[74] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, pp. 26 e 47.

prática de não-reconhecimento dos sindicatos como legítimos interlocutores dos trabalhadores e para a deterioração da segurança social dos trabalhadores nas lojas nos Estados Unidos.

As empresas multinacionais impulsionam, em escala global, basicamente o mesmo tipo de estratégia expansionista para a consolidação da internacionalização do capital e da produção.

Todas elas, em linha com o que já se alinhavou, alternam suas crescentes operações em diversas partes do planeta para evitar o trato com os sindicatos e para reduzir os pagamentos de salários.

Todas elas incentivam processos excessivos de subcontratação, de terceirização, para reduzir custos trabalhistas e diminuir obrigações legais.

Todas elas alimentam um sistema de fragmentação do trabalho, de modo a criar módulos crescentes de atividades picotadas e diminutas aos quais são devidos menores salários.

Todas elas tendem a eliminar benefícios como moradia e educação.

Todas elas, eventualmente, acabam forçando regulações ambientais[75].

Com tais táticas, as empresas multinacionais assumem, cada vez mais, um papel decisivo no comércio mundial, ainda que seja pela via de exportação de peças, componentes ou produtos das sedes, das matrizes, para as filiais em outros países (e das filiais para o mercado local do país dito "hospedeiro" e para o resto do mundo) ou pelo intercâmbio de matérias-primas, petróleo e insumos entre empresas multinacionais de países em desenvolvimento e países industrializados[76].

Com tais estratégias de expansão, as empresas multinacionais distribuíram-se no mundo, concentrando-se, prioritariamente, em países emergentes, onde emprego e renda crescem aceleradamente em contraposição ao encolhimento das vendas e da lucratividade nos países das matrizes.

As empresas multinacionais transformam-se, assim, em valores de aferição do desenvolvimento de um dado país, o que as torna balizadoras de políticas públicas para

[75] FRUNDT, Henry. Organizing in the Banana Sector. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 99-116, 2007, pp. 105-106.
[76] SÁNCHEZ, Hilda. *Flujos Internacionales de Capital y Empresas Multinacionales*, p. 17.

governos. É por isso que o poder das empresas multinacionais não se estanca no comércio, mas se espraia, como conseqüência óbvia das trocas econômicas[77], na formação social, na cultura, no incremento da tecnologia, na psiquê coletiva, como enfaticamente nota *Ladislau Dowbor*:

> "Formou-se assim uma classe de nível mundial, e não mais de âmbito nacional, e com uma concentração de poder sem precedentes. Suas mensagens, os seus valores e opiniões entram diariamente nas casas de qualquer habitante do planeta, suas iniciativas fazem variar o valor das poupanças acumuladas por qualquer família rica ou humilde, as suas opções tecnológicas definem os nossos perfis de consumo e a mudança dos nossos empregos, suas músicas e mensagens publicitárias influem diretamente no universo mental dos nossos filhos."[78]

Com mais poder, cobram-se, por conseqüência, maiores responsabilidades. As empresas multinacionais, a despeito de tudo, também, se transformaram em alvos típicos das demonstrações antiglobalização, principalmente por realocarem a produção em países onde salários são baixos e onde as condições de trabalho são pobres.

Já não é possível, a tais empresas, ignorarem as pressões sociais que sofrem, bem como as responsabilidades que, a elas, se pretendem ver atribuídas.

A depender dos atores sociais envolvidos, diversifica-se o tipo de responsabilidade imposta às empresas multinacionais[79], dentre as quais merecem destaque a (i) responsabilidade econômica, segundo a qual a principal função das empresas é produzir bens e serviços que a sociedade demanda e vendê-los com lucro; a (ii) responsabilidade legal, segundo a qual as empresas devem exercer suas atividades produtivas respeitando a legislação vigente; a (iii) responsabilidade ética, segundo a qual a sociedade espera, das empresas, o seguimento de comportamentos e normas éticas; e a (iv) responsabilidade filantrópica, segundo a qual constitui papel social das empresas, a ser assumido voluntariamente e sem clara expectativa da sociedade, o investimento de tempo, dinheiro e

---

[77] "Lógico, pois toda a economia mundial está submetida à sua influência" (ANDREFF, Wladimir. *Multinacionais Globais*, p. 9).

[78] *A Reprodução Social*, pp. 87-88. "As MN têm um impacto *sócio-cultural*. Elas modificam o modo de vida e de consumo dos países hospedeiros (Mc Donald's, Coca-Cola), impelem à sua dependência cultural ('anglicização', publicidade), distribuem propinas aos dirigentes políticos nos PVD e PET ('negócios' em PDEM), e intervêm até mesmo na vida política. Impacto certamente ocasional, mas escândalos espetaculares" (ANDREFF, Wladimir. Ob. cit., p. 142).

[79] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Responsabilidade Social Empresarial*: Perspectivas para a Atuação Sindical. Florianópolis: IOS, 2004, p. 17.

talento em ações culturais, sociais, econômicas e esportivas que reflitam os interesses gerais e comuns das pessoas.

Particularmente em relação à responsabilidade legal e econômica, já não é mais possível, a tais empresas e se essa fosse a política corporativa adotada, hermeticamente separar o mundo do comércio, dos negócios internacionais e o mundo dos padrões e princípios trabalhistas aceitos pela comunidade internacional[80].

Não é possível – e as empresas multinacionais têm ciência do fato – imaginar que não haja uma necessidade, às empresas, para lidarem com entidades de trabalhadores internacionalmente organizadas, como é o caso das federações sindicais internacionais, que desempenham um papel fundamental no momento de tratar com as multinacionais.

Não só as federações sindicais internacionais providenciam o trânsito da informação e as conexões necessárias com os sindicatos de todo o mundo[81] atinentes a um ramo econômico e/ou a uma empresa em especial, mas como constituem uma inovação[82] às noções tradicionais de relações coletivas de trabalho, de negociação coletiva restrita a um território nacional, do Direito Internacional do Trabalho e das obrigações legais porque potencialmente entabulam acordos marco setoriais ou globais (*international framework agreements*).

Os trabalhadores não podem obter informações exclusivamente da imprensa, dos empregadores ou do governo. O dever de dar e fazer transitar a informação é do sindicalismo de uma maneira geral, e, com mais veemência, do movimento sindical internacional[83], a respeito do qual as empresas multinacionais já se preocupam.

---

[80] BOIRAL, Olivier. The Certification of Corporate Conduct: Issues and Prospects. *International Labour Review*. Geneva: International Labour Office, v. 142, nº 3: 317-340, 2003, pp. 322 e 323.

[81] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*, p. 50.

[82] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 67-87, 2008, p. 68.

[83] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). Ob. cit., pp. 86 e 87.

Sabem, as empresas multinacionais, pressionadas que são, que, com a sua expansão global, cresce a demanda de coordenação global de seus recursos humanos e, na mesma moeda, os riscos trabalhistas e sindicais que esse fato oferece ao capital[84].

Na perspectiva sindical, para contrabalançar a influência da transnacionalização das empresas, os sindicatos desenvolvem estratégias de relacionamento com a gerência das multinacionais, além de terem que atingir o escopo e o nível de poder do capital mediante a criação de estruturas de coordenação da negociação coletiva com empresas multinacionais.

Isso não quer dizer que os direitos de informação, de prévia consulta e de negociação também não tenham que estar ancorados em estruturas igualmente coordenadas de negociação e de representação coletiva de trabalhadores[85] nos locais de trabalho.

Assim é que, atentas a um paulatino aumento da movimentação do trabalho, as empresas multinacionais desenvolvem certas características de enfrentamento com os sindicatos, ilustrativas das relações coletivas de trabalho e das complicações observadas em seus países de origem.

As empresas de origem norte-americanas favorecem, em suas operações, países em que os salários são baixos e nos quais podem, mais facilmente, dispor de formas de representação coletiva de trabalhadores baseadas na empresa, como, por exemplo, comitês ou conselhos de empresas, com participação empresarial, de natureza paritária. Se não desse modo, as empresas norte-americanas favorecem políticas de exclusão dos sindicatos e de procura por ambientes sem organização coletiva de trabalhadores adequada, os chamados *greenfields*[86].

As empresas europeias, por sua vez, tendem a ser mais dóceis com o sindicalismo local dos países hospedeiros[87], embora também busquem a intervenção em representações coletivas de trabalhadores baseadas na empresa, muitas vezes com traços mais unitários do que, propriamente, paritários.

---

[84] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 20.
[85] PULIGNANO, Valeria. Going National or European? Local Trade Union Politics within Transnational Business Contexts in Europe. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 137-154, 2007, p. 141.
[86] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. Ob. cit., p. 20
[87] *Idem*, *ibidem*, p. 20

A despeito desses traços genéricos, é uma característica das empresas multinacionais, principalmente em países emergentes, a adoção de uma estratégia não tão afável ao sindicalismo por parte das gerências das filiais e das subsidiárias, ao contrário do que, eventualmente, pode se dar na administração central.

É comum constatar que, mesmo inscritos em normativos coletivos, as gerências locais adotam interpretações mais restritivas para claros direitos sindicais como os da liberdade de associação, da liberdade sindical e da própria negociação coletiva[88].

A constatação empírica, aliás, bem revela que quanto mais descentralizada é a estrutura gerencial e administrativa da empresa multinacional, a gerência local será mais relutante em lidar com o sindicalismo, ainda mais em escala mundial. Quanto mais unificada e concentrada for a estrutura, a administração local será mais receptiva ao sindicalismo[89], até porque as decisões são todas integradas para além das fronteiras tradicionais.

Não é difícil compreender o porquê de as empresas com estruturas mais unificadas potencializarem melhor o trânsito das informações e o constante diálogo com estruturas de representação coletiva de trabalhadores de natureza sindical ou de natureza unitária nos locais de trabalho.

O resultado dessas condutas empresariais é bem conhecida e é, por isso, que o ativismo obreiro no plano "transnacional" é mais facilmente reforçado quando os ativistas locais, inábeis a encontrar pontos de acesso ou vulnerabilidades no sistema político nacional do país de origem, desvendam oportunidades no nível internacional[90], tudo em prol de uma solidariedade obreira internacional.

1.2. Táticas antissindicais e desleais no cenário global

Foi-se o tempo, por tudo o que já se alinhavou, em que o sindicalismo, nos territórios nacionais, era forte, presente e respeitado nas sociedades industriais entre os anos

[88] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 21.
[89] RAMSAY, Harvie. Know Thine Enemy: Understanding Multinational Corporations as a Requirement for Strategic International Laborism. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 26-43, 2000, pp. 39-40.

de 1945 e 1970. A filiação sindical se manteve estável somente nos países onde os sindicatos, de algum modo, foram integrados como parceiros sociais na administração estatal (como na Bélgica e nos países escandinavos) ou foram convidados a participar do processo decisório empresarial (o exemplo mais paradigmático é o alemão, quer na negociação coletiva, quer na co-gestão), o que não significa que não se tenha identificado diminuição das filiações sindicais.

De toda a sorte, os sindicatos, atualmente, estão sob ataque.

As explicações para esse fenômeno são atribuídas às crescentes oposições patronais, à inadequação das leis e das instituições nacionais para frear o ânimo reprodutor do capital em escala transnacional e, principalmente, à inadequação do sindicato em se adaptar e em responder aos ataques[91] em escala internacional.

1.2.1. Delimitação das práticas antissindicais e das práticas desleais

O enfraquecimento sindical impulsionou a verificação de crescentes práticas antissindicais de origem patronal e, já no âmbito das relações coletivas de trabalho, das práticas desleais[92].

O ilícito instituto da antissindicalidade e da discriminação antissindical constitui uma chaga mundial[93] que requer um enfrentamento efetivo do ponto de vista jurídico e cujos modelos de combate se revelam díspares quando observados os variados sistemas legais da experiência internacional.

---

[90] ANNER, Mark. Local and Transnational Campaigns to End Sweatshop Practices. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 238-255, 2000, p. 245.

[91] GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell. Going Global. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 3-25, 2000, pp. 5 e 9.

[92] Para o exame das práticas desleais, ver KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas*: Sistemas de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005, pp. 277 a 294, *passim*; e KAUFMANN, Marcus de Oliveira. O Combate às Práticas Desleais: Uma Perspectiva Comparada das Relações Coletivas de Trabalho. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 35, nº 135, julho-setembro, p. 112-165, 2009, *passim*.

[93] "*(...) las diferentes formas de discriminación antisindical constituyen un grave problema en las relaciones obrero-patronales de ciertos países. Sus efectos perjudican tanto a los trabajadores individualmente como a los sindicatos en su función de instituciones esenciales para el establecimiento y desarollo de relaciones profesionales sanas e ininterruptas*" (BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. *Proteccion contra la Discriminacion Antisindical*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976, p. 121).

Na clássica conceituação ofertada pelo hoje já saudoso Professor uruguaio *Oscar Ermida Uriarte*, práticas antissindicais são aquelas que prejudicam a causa da atividade sindical ou que limitam tal atividade para além do que seria possível vislumbrar no embate normal das relações coletivas de trabalho. Práticas antissindicais, ainda na doutrina do célebre jurista uruguaio, podem ser definidas como aquelas que prejudicam indevidamente um titular de direitos sindicais no exercício regular de atividades sindicais ou em decorrência dessas atividades ou que neguem, injustificadamente, as facilidades ou prerrogativas necessárias para o desenvolvimento normal da ação coletiva[94].

Por outra vereda, e no entendimento dos países que professam o *common law*, práticas antissindicais também podem ser consideradas aquelas que restringem a liberdade dos sindicatos e de seus representantes de desenvolver normalmente a função essencial de representação sindical nos locais de trabalho, que nada mais é do que a de alavancar e a de proteger as condições de vida e de associação da classe trabalhadora, muito embora as leis não confiram liberdade ilimitada a que os entes representativos de coletividades possam atingir seus objetivos[95].

No artigo 1º da Convenção nº 98 da OIT de 1949 (ratificada pelo Brasil em 1952 e com vigência a partir de 18 de novembro de 1953) e destinada à tutela do direito de sindicalização e de negociação coletiva, encontra-se o trato principiológico do combate às práticas antissindicais[96], quer para o âmbito individual, quer para o âmbito coletivo.

---

[94] *La Proteccion contra los Actos Antisindicales*. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, 1995, p. 41.

[95] HENDY QC, John. *Union Rights... and Wrongs*: The Reform of Britain's Anti-Union Laws. London: The Institute of Employment Rights, 2001, p. 5. O ensino é obviamente válido para os sistemas jurídicos de *civil law*. A necessária proteção à normal atividade sindical não pode implicar "a criação de outros privilégios que os simplesmente necessários para o exercício livre e democrático das funções sindicais" (RUPRECHT, Alfredo J. *Relações Coletivas de Trabalho*. Revisão Técnica Irany Ferrari. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1995, p. 227), sob pena de se estar, por vias transversas, implementando uma ditadura sindical, uma "república sindical" contrária à principiologia democrática. Na lição, feliz, de *Arion Sayão Romita*, o "sindicato não está acima da lei. O Brasil não é uma república sindicalista. O Brasil é um Estado democrático, de direito, em que todos, inclusive o sindicato, ainda que isto possa causar desgosto a alguns, estão sujeitos ao império da lei" (Manifestação perante a Sexta Reunião da Comissão Consultiva de Direito do Trabalho, do então Ministério do Trabalho e da Previdência Social, em 6 de abril de 1992. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Perspectivas do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1993, pp. 101-102).

[96] No combate às práticas antissindicais, inclui-se, em um primeiro momento, o sistema de foro sindical, mais direcionado, no sistema restrito brasileiro, à tutela de dirigentes sindicais (por meio da estabilidade e da inamovibilidade de lugar e de função) e ao exercício de suas competências e respeito às suas prerrogativas, mas que, em um sistema de foro sindical amplo, poderia ser estendido a qualquer militante sindical quando do exercício de sua liberdade sindical individual positiva e negativa. Em um segundo momento, encontrar-se-ia o sistema de práticas desleais para o combate às práticas antissindicais coletivamente consideradas, mais direcionadas – não à tutela da liberdade sindical individual como se daria na hipótese do foro sindical –, mas,

Quando as práticas antissindicais se destinam a ferir ou a dificultar o exercício da liberdade sindical coletiva (e não mais, tão-somente, a faceta individual), o combate à antissindicalidade adota o sistema do regramento das práticas desleais, que, em suma, se referem (i) às condutas patronais exemplificadas em certos atos de ingerência nas organizações de trabalhadores, referendados por condutas do tipo das *company unions* ou "fantasmas sindicais"; (ii) à obstrução do exercício dos direitos sindicais pelas organizações de trabalhadores; e (iii) à recusa à negociação coletiva[97], tanto por empregadores, quanto por trabalhadores, ou seja, de forma bilateral.

Originárias, as práticas desleais, das relações coletivas de trabalho norte-americanas, foram elas, primeiramente, tratadas pela *National Labor Relations Act* (NLRA) de 5 de julho de 1935, a chamada *Wagner Act* e que, verdadeiramente, na linha das primeiras legislações[98] que versaram a liberdade sindical nos Estados Unidos da América

---

isso sim, à tutela da liberdade sindical coletiva, afeta às várias possibilidades de atuação sindical na negociação coletiva, na greve e nos demais conflitos coletivos de trabalho. Segundo *Arturo S. Bronstein*, com "*pocas excepciones, siendo las más notorias México y el Uruguay, la legislación latinoamericana ampara de una manera específica a los dirigentes sindicales, y as veces también a otros delegados o representantes de los trabajadores. Esta protección es conocida bajo el nombre de 'fuero sindical', denominación que es equívoca pues el tal 'fuero' no ofrece ninguna inmunidad en el sentido jurídico del término, ni tampoco confiere a sus beneficiarios el derecho a ser 'desaforados', ni menos aún juzgados por un tribunal o un órgano especial constituido por sus pares. En realidad, como lo precisan varias legislaciones, el supuesto 'fuero' es tan sólo una garantía de que gozan algunos trabajadores de no ser despedidos ni desmejorados en sus condiciones de trabajo, sin justa causa, la cual debe ser previamente calificada por una autoridad judicial o administrativa. En ningún caso confiere una protección absoluta, pues no es oponible a una causal de despido justificado por una falta grave del trabajador, ni tampoco a una terminación por fin de contrato, cuando el contrato de trabajo ha sido concluido por una duración determinada o por obra o servicios determinados*" (Protección de la Libertad Sindical. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILÉS, Antonio (coord.). *El Derecho Sindical en America Latina*. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, p. 87-109, 1995, p. 98).

[97] SILVA, Otavio Pinto e. *A Contratação Coletiva como Fonte do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1998, p. 100.

[98] Como a *Sherman Act* ou lei antitruste de 1890, que proibiu a formação de coalizões que obstaculizassem a liberdade de comércio, entre as quais se incluíam as associações de trabalhadores; a *Clayton Act* de 1914, que excluiu os sindicatos que atuavam licitamente de suas determinações e proibições; a *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* de 1932, que permitiu uma maior independência aos trabalhadores para negociar coletivamente, para eleger livremente seus representantes e para se associarem, sem pressões, à entidade sindical de sua preferência, além de ter exterminado a prática judiciária, por via dos *injunctions*, de perseguição a sindicatos; e a Lei Nacional de Recuperação Industrial (NIRA) de 1933, que, reiterando as disposições das leis anteriores, mormente a da *National Railway Labor Act* de 1926, serviu de ponte à edição da *Wagner Act* de 1935 (BOF, Jorge A. *Acciones Tutelares de la Libertad Sindical*: Querella por Práctica Desleal. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa. Buenos Aires: La Rocca, 1991, pp. 55-56; MARSHALL, F. Ray; RUNGELING, Brian. *O Papel dos Sindicatos na Economia Norte-Americana*. Tradução Elcio Gomes de Cerqueira. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1976, pp. 58, 59, 63, 88, 101, 102 e 103; e RAMOS, Sergio Motejunas. O Sindicalismo Norte-Americano. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos

(EUA), afirmou a liberdade sindical e a negociação coletiva como direitos coletivos, (i) instituindo a representação oficial dos trabalhadores pelos sindicatos e, enfim, (ii) introduzindo o conceito das práticas desleais (*unfair labor practices*) por parte dos empregadores, além de ter (iii) criado o *National Labor Relations Board* (NLRB) como organismo administrativo competente a reconhecer as associações sindicais e controlar a observância das disposições da NLRA, inclusive mediante a atribuição de qualificar como prática desleal qualquer atitude que pudesse inviabilizar os desígnios da legislação.

O contexto jurídico das relações coletivas de trabalho norte-americanas foi completado, posteriormente, quando a NLRA foi emendada pela *Labor-Management Relations Act* (LMRA) de 1947, conhecida como a *Taft-Hartley Act*[99].

A *Taft-Hartley Act* bilateralizou as condutas tidas por "desleais" por parte dos empregadores e previu as condutas exercidas pelas organizações de trabalhadores em prejuízo dos mesmos trabalhadores e, também, pela primeira vez, em prejuízo dos empregadores[100]. Além disso, previu as condutas dos empregadores em prejuízo dos empregados, entre as quais se poderia arrolar o uso da violência, a intimidação pela pressão econômica tendente a obrigar o empregado a eleger o sindicato como seu representante ou pela concessão de benefícios para o ingresso no sindicato, a contratação da cláusula sindical da *union shop* (mediante a qual todos os empregados de uma determinada unidade de negociação precisam se tornar filiados ao sindicato, mesmo que, antes da contratação, o trabalhador não tenha sido sindicalizado e o empregador o tenha admitido sem lhe impor

---

(coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). *Direito Coletivo do Trabalho em Debate*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 89-126, 2009, pp. 90-98).

[99] Em referência aos senadores norte-americanos *Robert Taft* e *Fred Hartley*.

[100] Um dos produtos do malogrado Fórum Nacional do Trabalho (FNT), o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS), a exemplo da legislação, por exemplo, colombiana e chilena, pela primeira vez no histórico legislativo brasileiro propugnou, expressamente, um sistema de práticas desleais do tipo bilateral. O debate doutrinário em torno do sistema, de maneira geral, de combate às práticas antissindicais é ainda muito tímido no Brasil considerando, nesse aspecto, a relevância do tema e do que se propunha no ALRS. No entanto e nessa temática, o tema aflorou muito recentemente. Para tanto, ver CASTAN, Vitor Manoel. *Abuso do Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2008, pp. 131-138; FIORAVANTE, Tamira Maira. *Sindicato, Educação e Liberdade*. São Paulo: LTr, 2008, pp. 47-50; FREIRE, Lucas Alves; SILVA, Wellington Rodrigo Batista da. As Práticas Anti-Sindicais e sua Repressão no Direito Brasileiro. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). *A Reforma Sindical*: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 265-274, 2005; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas*, pp. 117 a 330, *passim*; OLIVEIRA, Florença Dumont. Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). *A Reforma Sindical*: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 215-223, 2005, *passim*; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*: nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência

qualquer tipo de discriminação nesse sentido) e a recusa em negociar, o que envolve a abusividade da negociação sem a boa-fé, como é a hipótese do empregador não proporcionar informação suficiente ao sindicato *pro negotiatione*[101].

A principal característica do sistema das práticas desleais é que houve uma bilateralização, típica, aliás, dos sistemas de *common law* de natureza não-tutelar e mais próximos a um civilismo nas relações coletivas de trabalho, na consideração dos agentes ativos e passivos da antissindicalidade, que podem ser tanto as organizações de trabalhadores[102], como as organizações de empregadores.

Seja como for, as práticas desleais podem ser consideradas como todas aquelas condutas que desconhecem, obstaculizam ou impedem o exercício da liberdade sindical coletiva, atacando a liberdade associativa ou coletiva e lesionando o interesse coletivo de determinada categoria, contrariando a ética nas relações coletivas de trabalho.

Para que se possa bem compreender como o instituto é visto sob o prisma de Estados que perseguem o sistema do *common law*, berço do combate à antissindicalidade e também de influentes empresas multinacionais, a experiência norte-americana requer um exame mais detalhado, assim como a do Reino Unido, a título de estudo comparado.

O que se pretende, com esse parênteses de direito comparado, é, ao final, ilustrar a conclusão de que muitas das condutas das empresas multinacionais que agridem o movimento sindical no plano internacional são meros reflexos, particularmente em relação às empresas de origem norte-americana e britânica, das caóticas e não organizadas instituições e legislações que deveriam promover, em primeiro lugar, nos países de origem, a atividade sindical.

1.2.1.1. Panorama do sistema jurídico britânico sob o contexto da antissindicalidade

---

Brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, pp. 247-255; e VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*, pp. 57 a 90, *passim*.

[101] VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. *Antisindicalidad y Relaciones de Trabajo (Un Estudio de la Conducta Antisindical en la Empresa)*. Madrid: Civitas, 1994, p. 327.

[102] Em razão dessa bilateralidade no combate às práticas desleais, o advogado e senador *Robert Taft* foi reeleito, com número expressivo de votos, pelos eleitores do estado de *Ohio* porque a classe média norte-americana, na década de 50, nutria desconfianças em relação ao movimento sindical, não queria que os sindicatos de trabalhadores controlassem a nação e subscreviam a opinião de que não era bom, para os trabalhadores, possuírem muitos poderes (RICHARDS, Lawrence. *Union-Free America*: Workers and Antiunion Culture. Chicago: University of Illinois Press, 2008, p. 44).

A histórica do sindicalismo britânico ilustra a história da antissindicalidade tutelada juridicamente[103].

Não é sem razão que *Tony Blair* tenha asseverado, na véspera de sua posse, como ex-Primeiro Ministro, em *Downing Street*, que a legislação britânica é a mais restritiva no reconhecimento de direitos sindicais no mundo ocidental[104]. A legislação britânica não se iguala, em restrições ao reconhecimento de direitos sindicais, aos sistemas, por exemplo, da Arábia Saudita (onde os sindicatos são ilegais, o direito à associação sindical é tido como uma afronta aos princípios do islã e a negociação coletiva e as greves são proibidas[105]) ou da China (onde as greves sequer são claramente tuteladas[106]), mas, de toda a sorte, é bem mais restritiva e defeituosa, se levados em consideração os parâmetros internacionalmente aceitos e aprovados pela OIT, quando comparada a estruturas normativas similares, como as da Austrália, do Canadá, da Nova Zelândia, da África do Sul e dos EUA.

A despeito das intenções parlamentares que formularam a *Trade Disputes Act* de 1906, o reconhecimento de nítidos direitos sindicais previstos nessa lei foram, paulatinamente, desmantelados por práticas governamentais, pela interferência refratária do Poder Judiciário e pela edição de cada vez mais restritivas outras leis. Editada, exatamente, para fazer frente à enorme interferência judicial a um melhor reconhecimento e desenvolvimento de direitos sindicais[107], a *Trade Disputes Act* (i) garantiu a liberdade de greve; (ii) concedeu, aos representantes sindicais, imunidade contra prováveis responsabilizações decorrentes de atividades industriais promovidas de forma legítima e regular (*industrial action*); além de (iii) ter previsto uma sólida proteção aos fundos sindicais[108].

---

[103] HENDY QC, John. *Union Rights... and Wrongs: The Reform of Britain's Anti-Union Laws*, p. 3. Mesmo assim, inexplicavelmente, o Reino Unido foi um dos primeiros países a ratificar as Convenções nºs 87 e 98 da OIT.

[104] *Idem, ibidem*, pp. 15-16; e WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. *Federation News*. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 12-13, 2006, p. 13.

[105] INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNION RIGHTS (ICTUR). *Trade Unions of the World*. Sixth Edition. London: John Harper Publishing, 2005, p. 294.

[106] *Idem*, *ibidem*, p. 66.

[107] Mormente, no início do Século XX, após a *House of Lords* ter considerado, no caso *Taff Vale Railway*, um sindicato profissional responsável, por ter causado naturais prejuízos a um empregador em consequência de uma de suas greves, pelo pagamento de uma multa que, hoje, estaria cotada na casa de dois milhões de libras esterlinas, inviabilizadora de qualquer atividade sindical.

[108] EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. *Unfair Labour Practices*: Trade Union Recognition and Employer Resistance. London: The Institute of Employment Rights, 2003, p. 6.

Muito embora, sob a *Trade Disputes Act* de 1906, os sindicatos tenham conseguido crescer em seus afazeres, também cresceram as hostilidades judiciárias contrárias a um sindicalismo mais livre, incentivadas, tais hostilidades, pela simplicidade da norma, que permitia a que os magistrados britânicos, considerando os sindicatos como organismos super privilegiados sob o império da lei, pudessem se responsabilizar economicamente pelo que faziam, sofrendo severas restrições aos seus direitos, mormente quanto às greves de solidariedade ou de simpatia (*secondary action*).

Com a crescente hostilidade judicial praticada contra os sindicatos[109], algo típico do sistema de *common law*, a antissindicalidade se perfez, no seio da experiência britânica, muito, também, pela criação dos juízes (pelo direito consuetudinário) em encontrar novos fundamentos para considerar greves ilegais, para expedir ordens de intimidação sindical (*injunctions*) e para brecar pleitos sindicais em decorrência de erros menores e burocráticos encontrados no procedimento legal de se iniciar greves, de entabulação de normas coletivas e, inclusive, de se processar o pedido de reconhecimento de um dado sindicato como o legítimo representante em determinada unidade de negociação.

Repelida, a *Trade Disputes Act 1906*, pela *Industrial Relations Act* de 1971 (embora tenha havido tentativas de se recuperar a *Trade Disputes Act 1906* entre os anos de 1974 e 1976) e definitivamente destruída pelos governos antissindicais de *Margaret Thatcher*, *John Major* e *Tony Blair*, ainda que, após a ultrapassagem pela Corte de Cassações com recursos contra as hostilidades criadas pelos juízes de hierarquia inferior, a *House of Lords* restaurasse direitos e imunidades aos sindicatos e seus representantes, o prejuízo causado, após algum tempo, ao sindicalismo, já havia afetado, em definitivo, o desenvolvimento regular das atividades sindicais no Reino Unido.

O desenrolar dos acontecimentos no mundo sindical britânico revelou que o Parlamento, quando editava leis em salvaguarda de direitos sindicais no início do século XX, adotava uma linguagem totalmente distinta da do Poder Judiciário, o que acabou beneficiando governos de nítido viés antissindical[110]. Nesse contexto, tais governos, entre

[109] BARNARD, Catherine. Worker Representation in the U.K. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 83-101, 2007, p. 90.
[110] EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. *Unfair Labour Practices*, p. 5; e WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. *Federation News*, p. 13.

os quais os de *Thatcher* e *Blair*, foram conseguindo aprovar leis de crescente restrição à efetividade de direitos sindicais, entre as quais os *Employment Acts* de 1980, 1982, 1988, 1989 e 1990, a *Trade Union Act* de 1984, a *Public Order Act* de 1986 e a famosa *Trade Union and Labour Relations (Consolidation) Act* (TULRCA) de 1992, todas editadas para desarmar o movimento sindical e desmobilizar os trabalhadores, a ponto de terem criado um atual ambiente em que mais de dois terços de trabalhadores não são contemplados por acordos coletivos[111].

Com os governos trabalhistas assumindo o poder a partir de 1997 e sob forte crítica internacional, algumas medidas foram adotadas para corrigir, no quanto possível, a antissindicalidade reinante, o que redundou a edição da *Employment Relations Act* de 1999, que, em verdade, adicionou uma nova seção (a *Schedule A1*) à TULRCA de 1992.

Pela nova regulamentação legal, um sindicato, para ser reconhecido como o legítimo representante de uma certa coletividade em uma dada unidade de negociação, deve comprovar, perante o *Central Arbitration Committee* (CAC), que é devidamente reconhecido como tal pelo empregador correspondente àquela unidade de negociação[112] e pelo suporte de uma indicada porcentagem de trabalhadores naquele local de trabalho.

Esse procedimento de reconhecimento sindical, que se baseou no modelo norte-americano de representação sindical por local de trabalho/por unidade de negociação (*bargaining unit*), não adotou, como no modelo americano, as proteções que a NLRA *Act* de 1935 (emendada pela *Labor-Management Relations Act* de 1947) americana previu para a tutela de direitos sindicais (via previsão explícita das *unfair labor practices* e suas conseqüências).

Pela *Schedule A1* da TULRCA de 1992 (parágrafo 7°), o sindicato precisará, para ser reconhecido, ter, ao menos, dez por cento da unidade de negociação proposta e demonstrar que a maior parte dos trabalhadores estariam propensos a votar favoravelmente ao seu reconhecimento como representante (parágrafo 36°), desde que não haja um outro sindicato reconhecido para qualquer dos trabalhadores naquela unidade de negociação. Se tais providências forem tomadas, a unidade de negociação (que é a unidade compatível, pela TULRCA de 1992, com um "gerenciamento efetivo e destacado do empregador") será

[111] CROW, Bob. Union Rights are Human Rights. *Federation News*. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 16-17, 2006, p. 16.
[112] EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. *Unfair Labour Practices*, p. 1.

acordada entre as partes (sindicato/empregados e empregador) ou imposta pelo CAC, quando então o CAC poderá ordenar que o sindicato seja reconhecido se tiver mais do que cinqüenta por cento de filiação naquela unidade ou, então, ordenar a realização de uma votação pelos trabalhadores (*ballot*) (parágrafos 22° e 23°). Nessa votação, o sindicato precisará garantir o suporte por parte da maioria dos votantes, assim como, ao menos, quarenta por cento dos trabalhadores da unidade de negociação (parágrafo 29°). Se a votação confirmar a representatividade do sindicato, o CAC ordenará a que o empregador reconheça o sindicato como legítimo representante dos trabalhadores ou a que imponha um procedimento legal se os envolvidos não conseguirem, antes, resolver por negociação (parágrafos 30° e 31°). Se a votação for contrária aos interesses do sindicato, o ente não poderá oferecer uma nova pretensão de reconhecimento daquela mesma unidade de negociação pelos próximos três anos (parágrafo 41°).

Por esse procedimento legal (*statutory recognition procedure*), não é difícil imaginar que o empregador tem a faculdade de frustrar, com o beneplácito legal, a atividade sindical.

Na tentativa de esvaziar a pretensão de um dado sindicato a uma dada unidade de negociação, o empregador pode, em ilustração de típicas práticas desleais, (i) prestigiar formas adversárias de representação obreira, como, por exemplo, um conselho de empregados que tenha a função de intermediar o diálogo entre empregados e empregador; (ii) estabelecer sindicatos fantasmas (*company unions*) montados sob sua ideologia patronal para cooptar o lado obreiro quando da negociação coletiva; (iii) escolher o sindicato postulante àquela unidade de negociação com o qual poderá melhor negociar e, eventualmente, entabular um acordo coletivo que, por vezes, pode não representar a vontade da mão-de-obra daquele local de trabalho; (iv) quando do início do procedimento legal, distribuir propaganda e literatura antissindical ao específico sindicato ou à associação sindical de uma maneira geral, a fim de persuadir, induzir e, inclusive, intimidar trabalhadores sobre os "perigos" da filiação sindical, criando um ambiente que impeça o acesso do sindicato ao local de trabalho e aos trabalhadores envolvidos naquela unidade de negociação; (v) discutir as delimitações da unidade de negociação, expandindo-a ou reduzindo-a (quer geograficamente, quer mediante inclusão e retirada de certas categorias de empregados), de modo a prejudicar a que a votação (*ballots*) em assembléia dos

trabalhadores, para confirmar a representatividade sindical, consiga processar a confirmação obreira em prol do sindicato, contando com uma certa inércia do CAC em tomar atitudes mais drásticas contra os empregadores, já que temente à eventual reforma de suas decisões pelas Cortes de Justiça; (vi) forçar a realização da votação em assembléia para confirmar a representatividade daquele dado sindicato "*in the interests of good industrial relations*", mesmo que a maior parte dos empregados demonstre concordância e filiação ao sindicato; e (vii) litigar judicialmente, contando com advogados e firmas internacionais de advocacia especializadas em confundir e dificultar o bom termo do *statutory recognition procedure*, mediante artifícios de interpretação legal que tornem inviável o processamento natural, perante o CAC, de certas postulações sindicais de reconhecimento[113].

Tudo isso sem contar as discussões judiciais que poderiam ocorrer envolvendo a contestação patronal (i) ao reconhecimento da maioria do apoio dos trabalhadores a um dado sindical; (ii) sob o argumento de que, para uma certa unidade de negociação, já há sindicato reconhecido e com acordo coletivo em vigência; (iii) em torno da caracterização da unidade de negociação; (iv) em torno da necessidade de realização de assembléia de trabalhadores; e (v) em torno da capacidade jurídica de certos trabalhadores em votar em assembléia[114].

Os entraves legais da TULRCA ao livre desenvolvimento de regulares atividades sindicais, no mais, se estabelecem em procedimentos que obrigam os sindicatos a prover (i) avisos prévios, referentes ao início de uma greve, sete dias antes da votação de trabalhadores que deliberará sobre a parede; (ii) avisos prévios com detalhes a respeito dos

[113] Em vários países, sustenta-se, até mesmo, o desenvolvimento de uma nova cultura de administração da gerência de recursos humanos de empresas multinacionais, embasada na não-sindicalização de empregados e que permita se evitar, ao máximo, a interferência sindical nos negócios empresariais, o que ocorre mediante a contratação de consultores e *experts* especializados em afastar os sindicatos dos interesses dos empregados das empresas. Esse é um fenômeno conhecido como *union-busting*, que propaga a cultura da empresa *union-free*, principalmente mediante a instalação de fábricas em *greenfields*, ou seja, em territórios com inexistente atividade sindical ou com movimentação de trabalhadores débil, uma vez que, na tragicomédia desse restrito mercado de profissionais do *union-busting*, "nascer é melhor do que reencarnar"! Esse mercado de trabalho é crescente, por exemplo, na Irlanda (considerada a "silicon valley" da Europa) e nos EUA (MOONEY, Paul. *Union-Free*: Creating a Committed and Productive Workforce. Dublin: The Liffey Press, 2005, pp. 59-60, 88; EREM, Suzan. *Labor Pains*: Inside American's New Union Movement. New York: Monthly Review Press, 2001, pp. 3, 39-40; EDWARDS, Richard. *Rights at Work*, p. 90; e LeBEAU, Josephine; LYNCH, Kevin. Succesful Organizing at the Local Level: The Experience of AFSCME District Council 1707. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 104-118, 1998, p. 114).

trabalhadores que participarão da votação em prol da greve por uma miríade de informações atinentes às funções desses trabalhadores, local de trabalho, formas de remuneração e outros tipos de informação (endereços atualizados etc.) que, talvez, somente o empregador poderia fornecer; (iii) formulários de votação que devem ser encaminhados pelos correios aos empregadores; e (iv) informações sobre um necessário período mínimo e máximo para a duração da votação, o que, muitas vezes, requer discussões judiciais, mediante caros advogados nas Cortes de Justiça, para que o sindicato possa defender seus legítimos desideratos, com prejuízos ao movimento sindical como um todo[115].

Todo esse cenário parece transformar as leis antissindicais britânicas em uma maravilhosa armadilha para os sindicatos[116], na qual as empresas são incentivadas a, legalmente, recorrer à Justiça para discutir empecilhos legais mínimos e de menor importância para frustrar as expectativas de uma séria ação sindical[117].

A partir da década de 80, o sindicalismo britânico e, por tabela, a representação sindical nos locais de trabalho, enfrentou uma onda de redução dos índices de sindicalização que foi ocasionada pelo "Estado anticoletivista"[118] conduzido pelas políticas de *Margaret Thatcher* e *John Major*.

Nos anos 90, as declarações oficiais descartavam, explicitamente, o sindicalismo, ao mesmo tempo em que patrões antissindicais eram apoiados legalmente quando sustentavam que a negociação coletiva era mecanismo ultrapassado e inadequado à indústria moderna, se comparada com os mais atualizados procedimentos de gestão das gerências de recursos humanos, fulcrados na valorização dos contratos individuais de trabalho e dos pagamentos feitos de acordo com a produtividade, uma das razões da crise atual do sindicalismo, juntamente com os processos de *downsizing* e *lean production*.

---

[114] EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. *Unfair Labour Practices*, pp. 10 a 47, *passim.*

[115] HAYES, Billy. Ballots: Addressing the Problems. *Federation News*. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 18-19, 2006, p. 18.

[116] SIMPSON, Derek. International Rights and Obligations. *Federation News*. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 22-23, 2006, p. 22.

[117] CROW, Bob. Union Rights are Human Rights. *Federation News*, p. 17; BARNARD, Catherine. Worker Representation in the U.K. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*, p. 89.

[118] McILROY, John. O Inverno do Sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, p. 39-69, 2002, p. 45.

A desestruturação sindical iniciada nos anos 80 e 90 e mantida, de início, pela política do *New Labour* ou da "Terceira Via" de *Tony Blair*[119], em linha com o avanço capitalista ditado pela economia norte-americana, afetou, inclusive, a "central sindical", se assim se pode comparar, do *Trade Union Congress* (TUC), que se viu forçada, pelas contingências, a abandonar a imagem de oposição aos empresários, cooperando, em um nítido sindicalismo de resultados, com a *Confederation of British Industry* (CBI). Tal afetação ocorreu, também, atendidas as particularidades de cada nação, à *Confédération Générale du Travail* (CGT) e à *Confédération Française Démocratique du Travail* (CFDT) francesas, à *Condeferazione Generale Italiana del Lavoro* (CGIL) italiana, à *Deutsch Gewerkschaftbund* (DGB) alemã e à *American Federation of Labor-Congress of Industrial Organizations* (AFL-CIO) norte-americana[120].

Desmotivada e sem prestígio, a representação sindical nas empresas, para o local de trabalho, enfrentou uma crise institucional sem precedentes no Reino Unido, o que, sob o governo de *Tony Blair*, forçou uma autocrítica governamental diante do desequilíbrio flagrante entre os poderes do empregador e dos sindicatos obreiros. Em 1998, o *Department of Trade and Industry* publicou um documento (intitulado *Fairness at Work*) retratando essa nova postura governamental, favorável a um ressurgimento da pujança da representação sindical nos locais de trabalho, em que se pontuava que "o objetivo do governo é estimular uma nova cultura de parceria no local de trabalho, sob o pressuposto de que a eficiência e justiça (no trato das relações de emprego) são inteiramente compatíveis", de modo que "os empregadores não devem negar o reconhecimento a um sindicato que

[119] "O Reino Unido mudou do sistema de regulamentação legal mínima do sindicalismo para um sistema de máxima regulamentação. Apesar disso, aspectos centrais das relações industriais regulamentadas por lei em quase todos os outros países – o *status* da negociação coletiva, os direitos ao reconhecimento e representação dos sindicatos, a obrigação dos patrões de negociar – permanecem, na Inglaterra, como uma questão de autonomia, geralmente decidida pela prerrogativa do empregador. O foco da legislação é distorcido e seu equilíbrio, mesmo em termos formais, é desigual. Os grevistas devem lidar com uma intrincada rede de restrições para que a ação industrial seja legal sem receber nenhuma proteção contra a demissão. Os sindicatos atravessam um campo minado de exigências nas votações para estarem protegidos no caso de seus membros fazerem greves: tornaram-se ilegais ações disciplinares movidas contra trabalhadores que violavam greves decididas por votos. No processo para construir este aparato legal, os governos conservadores denunciaram quatro Convenções Internacionais da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e foram submetidos a nove julgamentos por quebra de acordos (McIlroy, 1991)" (McILROY, John. O Inverno do Sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). *Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos*, pp. 46-47).

[120] ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 75.

tenha o apoio claro e manifesto dos empregados"[121], o que justificaria a imposição de reconhecimento sempre que a maioria dos trabalhadores expressasse a disposição de serem representados pelo sindicato naquele específico local de trabalho (por meio dos já referidos *ballots*, hoje minuciosamente regrados na lei).

De toda a sorte e como já pontuado, o *statutory recognition procedure*[122] apenas impulsionou o empresariado à prática de condutas desleais, a despeito de tentar (i) obrigar os empregadores a celebrar consulta a cada seis meses sobre programas de qualificação com um sindicato reconhecido; (ii) conceder o direito do empregado de se fazer acompanhar por um colega de trabalho ou por um representante sindical em inquéritos disciplinares, mesmo quando inexista sindicato reconhecido na empresa; (iii) declarar a ilegalidade de qualquer ato do empregador que conduza à discriminação contra o empregado por participação em atividades sindicais legais; (iv) declarar a ilegalidade dos procedimentos de despedida de empresa que se recuse a celebrar contrato individual de trabalho em condições iguais ou melhores às estabelecidas em contratos coletivos de trabalho; e (v) declarar a ilegalidade da despedida do empregado por participação em greve legal de menos de oito dias[123].

A TULRCA de 1992 emendada pela *Employment Relations Act* de 1999, ao contrário do que se imaginava, não fortaleceu, como uma lei de promoção à ação sindical, o sindicalismo britânico e, desde 1989, o Reino Unido vem enfrentado, sistematicamente, a condenação da comunidade internacional, capitaneada pela OIT e pela União Européia, pelo fato de as leis antissindicais britânicas não se coadunarem com as Convenções n°s 87 e 98 da OIT, com a principiologia do Comitê Europeu de Direitos Sociais e com a Convenção Europeia de Direitos Humanos[124].

---

[121] RANDS, Maurício. Desregulamentação e Desemprego: Observando o Panorama Internacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, v. 67, nº 3, julho/setembro: 78-91, 2001, p. 85.

[122] De inspiração norte-americana e que tem seu similar, também, no Canadá (DUBINSKY, Laura. *Resisting Union-Busting Techniques*: Lessons from Quebec. London: The Institute of Employment Rights, 2000, pp. 7-8), mormente na província de *Quebec*. De toda a sorte, destaque deve ser feito ao fato de que, ao contrário de seus procedimentos similares norte-americanos e canadenses, a lei britânica não regula as práticas desleais por parte dos empregadores, como ocorre nos sistemas correspondentes na América do Norte (*Idem, ibidem*, p. 25).

[123] RANDS, Maurício. Desregulamentação e Desemprego: Observando o Panorama Internacional. Ob. cit., pp. 86-87.

[124] HENDY QC, John. *Union Rights... and Wrongs*, p. 34; e SIMPSON, Derek. International Rights and Obligations. *Federation News*, p. 22.

A implosão do sistema foi detectado quando 700 (setecentos) empregados de *Gate Gourmet*, uma empresa que fornece as alimentações de bordo para a *British Airways* no Aeroporto de *Heathrow* em Londres, foram dispensados por megafone em um estacionamento e imediatamente substituídos por empregados menos motivados sindicalmente.

Alguma coisa estava errada[125] e toda a crítica em prol de uma reforma das leis antissindicais britânicas veio à tona, ilustrando, em toda a parte, as legítimas pretensões da comunidade britânica e do sindicalismo de retomar, no que fosse possível, os direitos e liberdades sindicais.

No início de 2006, o movimento sindical, encampado pelas ácidas críticas da comunidade jurídica britânica, empenhou-se em destacar os principais tópicos de mudanças, mediante os quais (i) grevistas mereceriam uma melhor proteção legal; (ii) os procedimentos de votação e avisos prévios para a continuidade de qualquer ação sindical deveriam ser simplificadas e tornadas justas e isonômicas em relação ao poderio do empresariado; (iii) as ordens judiciais contrárias a uma perfeita ação sindical, por meio das *injunctions* concedidas aos apelos patronais diante de uma dada movimentação obreira, deveriam ser restringidas e limitadas; (iv) as mobilizações e greves de solidariedade deveriam ser aceitas em determinadas circunstâncias; e (v) a utilização de mão-de-obra de reserva (*agency workers*) para substituir grevistas deveria ser prevenida[126].

Iniciou-se, então, uma campanha, que contou, em seu nascedouro, com o apoio e suporte de quinze membros do parlamento (MPs) que assinaram uma moção, na *House of Commons*, em prol da instituição, o quanto antes, de uma nova lei, uma *Trade Union Freedom Bill*, e que já contava, no início de agosto de 2006, com a assinatura de 182 MPs, faltando pouco para se atingir a metade de MPs representantes dos "trabalhistas" no Parlamento britânico[127].

Embora em um contexto de *common law*, a importância de uma legislação que promova uma maior liberdade em atividades sindicais não pode ser questionada porque ilustra um traço marcante em qualquer providência estatal de facilitar o reconhecimento da atuação sindical.

---

[125] WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. *Federation News*, p. 12.
[126] *Idem*, *ibidem*, p. 12.
[127] SIMPSON, Derek. International Rights and Obligations. *Federation News*, p. 23.

A conferência de lançamento da campanha de reforma da antissindicalidade britânica e em prol da *Trade Union Freedom Bill* se realizou, sob a batuta do *The Institute of Employment Rights*, no dia 29 de novembro de 2006, na *UCU Conference Centre* em Londres, oportunidade em que as falas de ilustres juristas e especialistas do movimento sindical serviram para a elaboração de um relatório contundente a respeito da necessidade da *Trade Union Freedom Bill*. No entanto, e na ironia que permeia qualquer tentativa de melhora da legislação sindical[128], a proposta de uma *Trade Union Freedom Bill* foi ultrapassada, politicamente, pelo debate em torno de uma nova *Employment Simplification Bill* ou, por facilidade, a *Employment Bill* (a *Employment Act 2008*) anunciada em dezembro de 2007.

A *Employment Bill*, em sua versão originária, não continha os avanços possíveis que eram previstos pela *Trade Union Freedom Bill* e, desde 2008, quando a *Employment Bill* iniciou seu percurso legislativo pela *House of Lords* e pela *House of Commons*, vem sofrendo emendas. Os debates continuam a despeito de, desde a administração do Primeiro Ministro *Gordon Brown*, e do atual *David Cameron*, não ter ocorrido qualquer debate público sobre as fraquezas da legislação sindical inglesa, quiçá uma indicação, já bem conhecida, de uma postura antipática aos sindicatos.

1.2.1.2. Panorama do sistema jurídico norte-americano sob o contexto da antissindicalidade

Inspiração para o modelo britânico, ao menos para a *Employment Relations Act* de 1999, o sistema norte-americano, também calcado em filigranas legais para o reconhecimento do sindicato no local de trabalho/unidade de negociação (porque a representação se dá por empresas[129]) é basicamente regido pela NLRA, endereçada a tutelar as relações coletivas de trabalho do setor privado, incluindo o *U.S. Postal Service*[130]. A

[128] Coincidentemente, para o Brasil, *Antônio Álvares da Silva* certa feita já sustentara, ao tratar da possibilidade, ou não, de regramento, pelo legislador ordinário, do contrato coletivo de trabalho, que na área do "Direito Coletivo as intervenções legislativas têm efeito negativo: com o intuito de regular, têm restringido e limitado a autonomia coletiva das partes. Isto significa que a lei, quando intervém, tolhe a liberdade sindical em vez de ampliá-la" (Contratação Coletiva. In: MALLET, Estêvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coord.). *Direito e Processo do Trabalho*: Estudos em Homenagem a Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, p. 207-253, 1996, p. 233).

[129] SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*, p. 25.

[130] As relações coletivas de trabalho atinentes a ferroviários são regradas pela *Railway Labor Act* (RLA) de 1926, que, em 1936, se expandiu para encampar aeroviários e os profissionais da indústria aeronáutica. A

intenção da lei, tal como nos domínios britânicos, não foi a de deliberadamente prejudicar as condutas sindicais. O Congresso americano editou a NLRA durante a Grande Depressão, a fim de que os trabalhadores pudessem se organizar sem temor a represálias patronais[131]. A Seção 7ª da NLRA declarou que os empregados devem ter o direito de se filiar a sindicatos e de participar de atividades coletivamente organizadas. A Seção 8ª da NLRA proibiu a discriminação e a Seção 13ª reconheceu o direito à greve.

Não durou muito para que as Cortes Judiciais impactassem negativamente essas garantias sindicais, algo típico da *common law*, em que o Legislativo e o Judiciário parecem não se entender[132]. A primeira onda negativa ocorreu em 1938, quando a Suprema Corte "legalizou" a contratação de substitutos para substituir permanentemente os trabalhadores grevistas[133]. Posteriormente, a *Taft-Hartley Act* de 1946 permitiu a que sindicatos fossem processados por uma miríade de condutas, incluindo as práticas de críticas aos que "furavam" as greves e as de mobilizar os representados em greves de solidariedade (*secondary actions*).

A *Labor-Management Reporting and Disclosure Act* (LMRDA) de 1959, também conhecida como a *Landrum-Griffin Act*, embora tenha estabelecido direitos democráticos para os integrantes de sindicatos e criado regras para as eleições sindicais destinadas aos membros executivos dos sindicatos (*executive board members*) e aos dirigentes indicados constitucionalmente, restringiu a possibilidade de realização de piquetes[134], além de ter procurado eliminar a corrupção e a extorsão sindicais[135]. O clima antissindical continuou, indiretamente, quando, em 1984, a NLRB, a agência responsável

---

RLA se constituiu, modernamente, na primeira lei federal norte-americana a proteger trabalhadores quanto ao direito de formação e associação em sindicatos.

[131] SCHWARTZ, Robert M. *Strikes, Picketing and Inside Campaigns*: A Legal Guide for Unions. Cambridge: Work Rights Press, 2006a, p. 10.

[132] A *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* de 1932, em contra-ataque legislativo, limitou a competência dos juízes federais para expedir ordens judiciais, as *injunctions*, contra trabalhadores e sindicatos envolvidos em conflitos coletivos de trabalho e em disputas judiciais (SCHWARTZ, Robert M. *The Labor Law Source Book*: Texts of Federal Labor Laws. Cambridge: Work Rights Press, 2003, p. ix).

[133] A decisão se deu no caso *NLRB v. Mackay Radio and Telegraph Co.*, 304, U.S. 333, oportunidade em que a Suprema Corte America também referendou o entendimento de que o direito de greve, sem medo de represálias patronais, não era afrontado pela substituição permanente de trabalhadores substitutos, o que, e muito, enfraqueceu os intuitos da NLRA (HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*, pp. 20 e 261).

[134] SCHWARTZ, Robert M. *The Legal Rights of Union Stewards*. Fourth edition. Cambridge: Work Rights Press, 2006b, p. 116.

[135] O ambiente americano alimentava, nas décadas de 50 e 60, a ideia de que os sindicatos de trabalhadores eram facilmente propensos à corrupção, sem contar o medo de que o movimento sindical só incentivaria a

pela aplicação da NLRA, instituiu um código de conduta para a realização de greves que "até um sindicato de freiras teria dificuldades de observar"[136].

Apesar de todas as idiossincrasias da legislação norte-americana, a NLRA capitulou, em evidente prestígio ao combate de práticas antissindicais que atentassem contra a liberdade sindical coletiva, na Seção 8ª, subseção 158, alínea "a", as chamadas práticas desleais (*unfair labor practices*) cometidas pelo empregador, a saber: (i) interferir, restringir ou coagir empregados no exercício dos direitos garantidos na subseção 157 (de se organizar e de se filiar em sindicato, além de negociar coletivamente mediante representantes de sua própria escolha e de participar em outras atividades sindicais para os propósitos da negociação coletiva, sem contar a faculdade de mútuo auxílio e proteção e de se negar a participar de tais atividades) (item 1); (ii) dominar ou interferir na formação ou na administração de qualquer sindicato ou contribuir financeiramente ou conceder suporte para tais entes (*company unions*) (item 2); (iii) proceder a discriminações em relação à contratação ou à manutenção do vínculo laboral ou qualquer termo ou condição de emprego para encorajar ou desencorajar a filiação sindical (item 3); (iv) dispensar ou praticar qualquer outro ato discriminatório antissindical contra um empregado em virtude de ter procedido a processos judiciais ou de ter servido de testemunha em procedimentos relacionados às práticas desleais (item 4); e (v) se recusar à negociação coletiva com os representantes obreiros (item 5)[137]. Na alínea "b" da Subseção 158 da Seção 8ª da NLR, tratou-se das práticas desleais cometidas pela própria organização sindical obreira, em ilustração ao sistema bilateral já antes ventilado e típico do sistema norte-americano, em que os empregadores também podem ser tidos como vítimas em potencial da antissindicalidade[138].

---

desindustrialização, a violência e o fisiologismo (RICHARDS, Lawrence. *Union-Free America*, p. 12; e HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*, pp. 52 e 54).

[136] SCHWARTZ, Robert M. *Strikes, Picketing and Inside Campaigns*, p. 10.

[137] SCHWARTZ, Robert M. *The Labor Law Source Book: Texts of Federal Labor Laws*, pp. 10-11. Para um rol explicativo dessas práticas desleais, interessantíssimo estudo foi feito por CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Proteção contra Atos Anti-Sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otavio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). *Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*. São Paulo: LTr, p. 115-140, 2006, pp. 117 a 122, *passim*.

[138] SCHWARTZ, Robert M. *The Labor Law Source Book: Texts of Federal Labor Laws*, pp. 11 a 13, *passim*; e CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Proteção contra Atos Anti-Sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otavio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). *Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*, pp. 122 a 129, *passim*.

Ainda são consideradas práticas desleais cometidas por supervisores as práticas (i) de ameaças a representantes sindicais (*union stewards*); (ii) de avaliar negativamente um empregado por motivação antissindical; (iii) de segregar o empregado discriminado do contato com outros empregados; (iv) de impor funções mais desgastantes ou em horários diferentes por motivação antissindical; (v) de promover não solicitadas transferências; (vi) de expedir avisos, suspensões ou medidas disciplinares por motivação antissindical; (vii) de usar linguagem baixa para intimidar o empregado; (viii) de requisitar que o empregado se afaste de um representante sindical e de avisar o empregado de que o sindicato está prestando péssimos serviços; (ix) de solicitar que o empregado resolva seus problemas no ambiente de trabalho sem a presença sindical[139]; ou, ainda, (x) de solicitar presença policial para impedir o piquete em propriedade pública ou equivalente ou no portão de acesso à propriedade do empregador; (xi) de impedir panfletagem ou reunião de trabalhadores nos refeitórios (que poderiam ensejar, inclusive, a que o sindicato promovesse a espécie de greve "por práticas desleais"); ou (xii) qualquer outra medida que afete e restrinja as atividades sindicais quando de mobilizações paredistas[140].

Uma particularidade do sistema jurídico norte-americano é a de que quando os empregadores é que vão às Cortes para impedir práticas desleais por parte dos sindicatos obreiros e seus membros, a *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* exige que, para a expedição de *injunctions* pelas Cortes Federais de Justiça, haja a prova de que os sindicatos estariam adotando condutas ilegais que se perpetuam; que a polícia local é incapaz ou incompetente para conceder proteção adequada ao patrimônio patronal; que o empregador está cumprindo todas as suas obrigações legais; e que o empregador está tentando resolver o conflito por meios conciliatórios, mediação governamental ou por arbitragem[141], principalmente em casos em que o sindicato adota táticas coercivas contra os "fura-greves".

Para fugir dos requisitos legais da *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* federal, vários empregadores preferem pleitear *injunctions* perante as Cortes Estaduais de Justiça, que não possuem restrições tão detalhadas para a expedição de *injunctions*, muito embora vinte estados e territórios norte-americanos tenham editado leis modeladas pela *Norris-LaGuardia Anti-Injunction Act* federal.

---

[139] SCHWARTZ, Robert M. *The Legal Rights of Union Stewards*, pp. 27, 38-39 e 77.
[140] SCHWARTZ, Robert M. *Strikes, Picketing and Inside Campaigns*, pp. 46-47.
[141] *Idem*, *ibidem*, p. 48.

A despeito de toda essa construção legal, a vida sindical sempre revela o modo estranho mediante a qual a antissindicalidade se entranha na mente dos sujeitos das relações coletivas de trabalho.

Aqui, em semelhança ao sistema britânico, a lei, rica na capitulação de hipóteses caracterizadoras de práticas desleais, é fraca nas sanções e penalidades, o que subsidia empregadores, em sua grande maioria empresas multinacionais, a, de forma rotineira, se valerem de táticas desleais para evitar a sindicalização ou a ação sindical[142], a exemplo do similar modelo britânico, que propaga o ideal de que é preferível, pela lei, ao empregador, atacar sindicatos do que, com eles, cooperar.

Pouco a pouco, mas rapidamente, os empregadores, a despeito da ampla previsão legal de combate às práticas desleais, aprenderam a minar qualquer intento de incentivar a sindicalização nas unidades de negociação ao promoverem o círculo vicioso de preterição desde o início das votações para a eleição do sindicato representativo daquele local de trabalho[143]. Quando um sindicato se apresenta para a representação, as empresas reduzem salários ou cortam a assistência à saúde[144] e a pressão se torna de tal grandeza que os sindicatos são levados, por pressão dos trabalhadores, a desistir do pleito de representatividade. Se os sindicatos não desistem e resolvem fazer a greve, o que é tudo o que os empresários querem, o capital de imediato se movimenta para promover, sob o beneplácito da Suprema Corte, a contratação de trabalhadores para substituir, permanentemente, os empregados grevistas. Assim, desmantela-se, na origem, não só o procedimento de reconhecimento da entidade representativa dos trabalhadores, mas como, também, a própria ação sindical.

---

[142] HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*, pp. 3, 21 e 154.

[143] Nos EUA, uma das formas que os sindicatos possuem para serem considerados os representativos de uma dada unidade de negociação é mediante a protocolização de uma petição perante um escritório regional da NLRB demonstrando que conta com o suporte de, ao menos, 30% (trinta por cento) da força de trabalho daquela unidade, o que se demonstra mediante a apresentação de cartões de reconhecimento assinados pelos trabalhadores. Depois de um período de tempo em que o sindicato e a empresa promovem campanhas para ou contra a sindicalização, o escritório regional da NLRB administra uma votação secreta, na qual o sindicato precisa receber o voto da maioria dos trabalhadores votantes. A outra forma é que o empregador, voluntariamente, reconhece a representatividade de determinado sindicato (BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 116).

[144] HENRY LOPEZ, Steven. Ob. cit., p. 162.

Por muito tempo, o movimento sindical parece não ter tido respostas para essa tática implacável do capital organizado[145]. No entanto, desde o início da década de 90, o movimento sindical constatou que pode se valer do sistema de combate às práticas desleais para, legalmente, demonstrar que as substituições de empregados grevistas são imprestáveis se as greves que foram deflagradas não eram destinadas – ou não eram assim tratadas, embora, no fundo, o fossem –, propriamente, aos pleitos que normalmente se colocam no entrave coletivo, mas, isso sim, contra as condutas patronais desleais, afrontosas à ética e à boa-fé nas relações coletivas de trabalho[146].

Sob o modelo de combate às práticas desleais, trabalhadores grevistas são protegidos contra substituições se se provar que as greves foram motivadas por práticas desleais patronais e não se as greves foram motivadas por tópicos naturais dos embates coletivos[147]. Por tal descoberta, o número de queixas de práticas desleais cresceu muito perante o NLRB a partir do final da década de 80 e início da década de 90. As empresas passaram a ser, assim, condenadas por deslealdade ou ao pagamento de salários que deveriam ter sido pagos mas não o foram (as punições são sempre compensatórias, e *a posteriori*), mas a lei não impunha consequências severas (sanções, punições, indenizações, prisões, reversão ao *status quo ante*), se já não bastasse o demorado trâmite procedimental perante o NLRB[148], que acabava por ensejar punições quatro ou cinco anos após o fato consumado, uma demora que apenas armava moralmente os sindicatos.

Até que o movimento sindical aprendeu a sua segunda lição: a imperiosa necessidade de, não só se valer de greves por práticas desleais (para garantir que a greve

[145] É muito curioso como o fato passou ao largo das considerações dos *experts* na recente, constante e drástica experiência brasileira com o controle de tráfego aéreo. É que o referido círculo vicioso empreendido pelo capital foi encampado, inclusive, pela administração do presidente norte-americano *Ronald Reagan*. No início da década de 80, em 1981, logo após *Ronald Reagan* ter dispensado, de forma massiva, um sem número de controladores de tráfego aéreo (lá, o sistema é de natureza eminentemente civil), as companhias aéreas começaram a fazer substituições dos grevistas que se rebelavam, na tônica do que já era uma comum forma de *union-busting*. Fazer greve estava significando a perda, para sempre, de um posto de trabalho. Mas o trabalho aprendeu e o contra-ataque veio na sequência de forma difusa. Sobre o embate que colocou, de um lado, a *National Air Traffic Controllers Association* (NATCA), e seus mais de 11.000 (onze mil) grevistas, e, de outro, *Ronald Reagan*, ver SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism*: Innovations in the Labor Movement. Ithaca: Cornell University Press, 1991, pp. 67, 68, 70 e 71.

[146] HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*, p. 155.

[147] É o que a Suprema Corte decidiu, em 1956, no caso *Mastro Plastic Corp. v. NLRB*, 350, U.S. 270, 288-89.

[148] Sem qualquer referência a uma possível contenda judicial. Para que uma Corte de Justiça considere que uma greve por prática desleal ocorreu, o sindicato precisa provar duas coisas: a primeira, obviamente, é a de que a prática desleal ocorreu e, a segunda, que a prática desleal foi uma causa (embora não necessariamente possa ser a única ou a mais importante) da greve.

tenha alguma utilidade), mas como se valer de alianças políticas com a sociedade civil em detrimento de uma empresa, inclusive com publicidade e a interferência de organizações religiosas, o que vem gerando constrangimentos empresariais de toda a ordem, em benefício dos sindicatos.

O Presidente norte-americano, *Barack Obama*[149], mesmo na fase de sua primeira campanha presidencial, impulsionou, com o seu aval e carisma, o movimento em prol de uma *Employee Free Choice Act*[150]. A promessa, se aprovado o projeto do *Employee Free Choice Act* (EFCA), é a de que a nova lei significará a maior reforma jurídica, em prol dos sindicatos, desde a NLRA, ou seja, desde a política do bem-estar social do *New Deal* do Presidente *Franklin Delano Roosevelt* (1933 a 1941).

Em uma situação rara, a proposta da EFCA foi, no dia 10 de março de 2009, apresentada, concomitantemente, tanto na *House of Representatives* (HR. 1490), pelas mãos do Deputado Democrata *George Miller*, como no *Senate* (S. 560), pelas mãos do Senador Democrata *Tom Harkin*.

Como não poderia deixar de ser, o problema da *union-busting* começou e certas empresas passaram a desenvolver trabalho de *lobby* pesado no Congresso para minar a EFCA, inclusive com anúncios na televisão, combatidos por informes de vários apoiadores da EFCA, entre os quais a prestigiada organização *American Rights at Work*[151].

Dos sistemas de *common law* avaliados, destaca-se que o sistema de combate às práticas desleais se arvora na condição de proteger e tutelar, em termos gerais, a atuação sindical, mormente no que diz respeito ao pleno reconhecimento dos sindicatos como legítimos representantes de trabalhadores em certos locais de trabalho, de modo a resguardar a concretização da liberdade sindical coletiva, tudo para contrariar o fenômeno

[149] Segundo a imprensa norte-americana de março de 2009, *Barack Obama* teria dito que "*We need to level the playing field for workers and the unions that represent their interests*" em um vídeo endereçado ao Sr. *John Sweeney*, então presidente da AFL-CIO. Em uma reunião de trabalho mantida com dirigentes de mais de cinquenta sindicatos, *Barack Obama*, no início de sua administração, também sustentou que "*I want you to know that you will always have a seat at the table*." Os bastidores da política, inclusive, revelam que o ex-Presidente da AFL-CIO, *John Sweeney*, fora visto na *White House* pelo menos uma vez por semana, desde janeiro de 2009, sendo que, por uma única vez, *John Sweeney* se encontrou com *George Bush* nos oito anos do anterior presidente norte-americano.

[150] Também conhecido com o *"card-check bill*".

[151] www.americanrightsatwork.org.

crescente da *union-busting* patrocinados por certos empregadores e profissionais especializados[152].

1.2.2. Da antissindicalidade nacional à antissindicalidade internacional

As fragilidades das legislações nacionais de empresas multinacionais no combate às práticas desleais, como dão exemplo as legislações norte-americana e britânica[153], berço de várias investidas capitalistas sobre o trabalho, explicam, em grande medida, o perfil acomodado do proceder de várias daquelas empresas em âmbito internacional.

As empresas, hoje, pela mobilidade do capital, colocam em perigo as negociações coletivas e apresentam declarações de "melhores práticas" empresariais que, em síntese, pregam o deslocamento da produção e a exportação de empregos a países detentores de normas sociais e ambientais precárias e sem sindicatos independentes[154], quer em relação ao empregador, quer em relação ao Estado. Tratam-se, em sua ampla exemplificação, de práticas "melhores" de conteúdo meramente comercial[155], sem destaque para as práticas laborais, que se sujeitam, por isso, às fragilidades nacionais e à incompetência estatal em lidar com a dinâmica do capital.

Por conseqüência, o velho modelo sindical, que se instaurou em boa parte do mundo dito civilizado, representativo dos vínculos trabalhistas calcados no elo da subordinação clássica, ruiu. E ruiu porque estruturado verticalmente e não horizontalmente

---

[152] "A tentativa de constituir um sindicato engaja, em cerca de 80% dos casos, a contratação de consultores, detetives e empresas de segurança que assessoram os empregadores em campanhas anti-sindicais. As atividades destes incluem a vigilância implícita dos ativistas sindicais com o objetivo de desacreditá-los e, em alguns casos, obtêm antecedentes médicos, penais e financeiros destes, mas também investigam sua vida familiar em busca de algum ponto comprometedor, algo próprio destes 'advogados de porta de cadeia' assim alcunhados aqui no Brasil" (RAMOS, Sergio Motejunas. O Sindicalismo Norte-Americano. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). *Direito Coletivo do Trabalho em Debate*, p. 109).

[153] Os exemplos mais marcantes de legislação antissindical, no mundo, indicados nas monografias acadêmicas, são encontrados nos Estados Unidos e no Reino Unido, seguidos, ainda, da Austrália (OLNEY, Shaula L. *Unions in a Changing World*, pp. 35, 36, 37, 38 e 40).

[154] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, p. 19; ANDREFF, Wladimir. *Multinacionais Globais*, pp. 35, 76 e 77; e MANTSIOS, Gregory. Introduction. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. xiii-xix, 1998, pp. xv-xvi.

[155] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). Ob. cit., p. 80.

como impõe a moderna estrutura empresarial, o que permitiu o esfacelamento da representação sindical para o universo de todos aqueles que, espalhados e fragmentados na estrutura horizontal e enxuta da empresa moderna[156], tornaram-se integrantes, sem querer, do terceiro setor, da economia informal e dependentes economicamente da empresa tomadora de serviços (antes empregadora), do contingente de voluntários, dos desempregados e dos "não-empregáveis"[157].

A movimentação do capital, em âmbito internacional, casou-se, perfeitamente, com a estrutura e os interesses da empresa multinacional. Essas empresas motivam-se por dois eixos de ação principais. O primeiro é o da globalização da produção. O segundo é o da promoção da divisão internacional do trabalho[158], que suscita, ao longo do tempo, essa fragmentação da classe trabalhadora ao redor do planeta, todos pertencentes do mercado mundial de trabalho – fracamente representados sob a perspectiva sindical porque inexistente, de forma consistente, uma solidariedade sindical internacional horizontalizada – e todos precarizados nos locais de produção de baixo custo encontrados pelo capital, principalmente do Terceiro Mundo, integrantes do exército reserva de trabalho industrial no globo.

A concorrência suscitada internamente na classe trabalhadora, pelos empregos existentes, resultado dessa desterritorialização da força de trabalho – não é preciso ir muito além para demonstrar –, não conseguiu encontrar, no seio do movimento sindical, uma resposta satisfatória[159].

As causas são várias, mas podem ser pinçadas em algumas transformações profundas causadas pelas operações das empresas multinacionais e do capitalismo mundial, entre as quais (i) a conversão de economias nacionais em economias locais diante da conduta das multinacionais na reorganização do espaço produtivo global, o que dificulta, se

---

[156] MELHADO, Reginaldo. Os Sindicatos e a Mundialização do Capital: Desafios, Horizontes e Utopias. In: In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 81-93, 2003, p. 90; INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*: O Dia-a-Dia dos Trabalhadores da Ahold, Akso Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil. Florianópolis: IOS, 2005, p. 62.

[157] VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*, p. 123.

[158] MATIAS, Eduardo Felipe P. *A Humanidade e suas Fronteiras*, p. 131; HOBSBAWM, Eric. *A Era dos Extremos*, p. 272.

[159] ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua Concha*, p. 31; FERUS-COMELO, Anibel. Paving the Path Toward the Unionization of High-Tech Sweatshops. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 51-62, 2007, p. 52.

não é para inviabilizar, a regulação nacional das conseqüências, quer tal regulação parta do Estado, quer parta dos sindicatos, quer parta dos empregadores; (ii) o decréscimo da quantidade de trabalho vivo, humano, necessário à produção das mercadorias; (iii) o aumento do desemprego estrutural gerador de processos de exclusão social, ilustradores da crise do Estado-Providência; (iv) a enorme mobilidade e deslocalização dos processos produtivos decorrentes da revolução tecnológica e da predominância dos mercados financeiros sobre os mercados produtivos; (v) o aumento da segmentação dos mercados de trabalho; (vi) a saturação da procura de bens de consumo de massa e a queda da oferta pública de bens coletivos (saúde, ensino e habitação); (vii) a destruição ecológica que alimenta novas indústrias e degrada a vida dos cidadãos; (viii) o desenvolvimento da cultura de massa marcada pela ideologia consumista; (ix) as alterações constantes nos processos produtivos, o que tornam o trabalho mais rápido e mais duro, penoso, fragmentado no tempo, incapaz de gerar solidariedade ou de preservar uma consciência coletiva de classe ou, até mesmo, de lealdade empresarial; e (x) o aumento dos riscos sociais e previdenciários aos quais se submetem os trabalhadores.

Essas transformações causam impactos no sindicalismo, cuja extensão é difícil prever, mas não é difícil imaginar que já são significativas[160]. E se os sindicatos dificultam o aperfeiçoamento das táticas capitalistas, as multinacionais terão, sempre, à disposição, a oportunidade de recuperar a produção perdida com ações sindicais em plantas industriais fixadas em outros locais[161], não servidos de organização coletiva de trabalhadores.

As empresas multinacionais acabam se beneficiando, ademais e muitas vezes indiretamente, (i) dos excessivos obstáculos administrativos impostos por legislações várias para o reconhecimento sindical[162]; (ii) dos trâmites procedimentais muito alongados; (iii) da

[160] SOUSA SANTOS, Boaventura de. Teses para a Renovação do Sindicalismo em Portugal, seguidas de um Apelo. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 167-188, 2005, pp. 174-175.

[161] CRAVER, Charles B. *Can Unions Survive?*, p. 90; RIGBY, Mike; SMITH, Roger; BREWSTER, Chris. The Changing Impact and Strengh of the Labour Movement in Advanced Societies. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). *Trade Unions and Democracy*: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 132-158, 2009, p. 134; PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, pp. 206-207.

[162] O exemplo britânico, já apresentado, é paradigmático a esse respeito.

interferência nos assuntos sindicais internos por empregadores[163] e pelo Estado; e (iv) da falta de incentivo à rotina de negociar coletivamente investindo-se de boa-fé, o que inclui a transparência na apresentação de dados pela empresa[164] e a abstenção na adoção de táticas que visem a diminuir a autoridade do representante ou representantes dos trabalhadores ou, mesmo, introduzir instabilidade na negociação coletiva[165].

Tudo isso sem contar com as causas que ajudam o enfraquecimento internacional do movimento sindical[166], como o número de homicídios contra dirigentes sindicais (fato corriqueiro, por exemplo, na Colômbia[167]), de roubos de dirigentes sindicais e das prisões arbitrárias de dirigentes sindicais (muito noticiada nos recentes eventos do levante do povo no Oriente Médio contra ditaduras e governos repressores da liberdade).

Incentivadas pelas práticas já cometidas nos países de origem, de fato os empregadores multinacionais dirigem-se contra os sindicatos, contra a filiação de trabalhadores em sindicatos e contra a formulação de políticas legislativas de proteção ao trabalho[168] e de promoção da ação sindical[169], muitas vezes encampados por políticas

---

[163] Como é a hipótese, sugerida pela doutrina norte-americana, de um empregador cometer ato de ingerência na estrutura sindical de trabalhadores para reforçar a importância de uma autoridade centralizada na administração sindical e, portanto, mais facilmente cooptada pelo empresariado (DeMARTINO, George. The Future of US Labour Movement in an Era of Global Economic Integration. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). *Labour Worldwide in the Era of Globalization*: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 83-96, 1999, pp. 85-86).

[164] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, p. 119; e FELIX, Juarez Rogério. Boa-fé nas Negociações Coletivas. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 182-212, 2003, p. 208.

[165] PIAZZA, James A. *Going Global*, p. 53.

[166] *Idem*, *ibidem*, p. 129.

[167] A Colômbia enfrenta um processo, que se percebe no resto do mundo também, mas particularmente nesse país, de debilitação do processo de negociação coletiva, causada pela cultura antissindical reinante em empregadores, governos e altos servidores públicos do Estado, pela violência contra sindicalistas, pela ausência de uma legislação de suporte às convenções da OIT, pela recessão econômica, pelo estado constante de beligerância interna e externa (que não flexibiliza, por exemplo, chicanas de países vizinhos como a Venezuela) e pela intimação a empregados negociarem diretamente com os empregadores, de modo a, pouco a pouco, renunciarem às suas organizações sindicais (ROSADO DUQUE, Juan Bernardo. El Sindicalismo Colombiano: Actor Social em Medio de la Guerra, y el Temor a la Libertad. In: GARZA TOLEDO, Enrique de La (comp.). *Sindicatos y Nuevos Movimientos Sociales en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), p. 95-120, 2005, pp. 111 e 113).

[168] EDWARDS, Richard. *Rights at Work*, p. 15.

[169] BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 10.

estatais, que, cooptadas, seguem a cartilha da antissindicalidade para criminalizar a militância sindical e enfraquecer as garantias sindicais, de ordem legal, já existentes[170].

Não sem razão, a maioria dos negócios norte-americanos, e de suas empresas[171], orienta-se pelo desejo de se tornarem os mais livres possíveis de sindicatos, os mais dessindicalizados possíveis (*union-free*), quer nas operações nacionais, quer nas internacionais, o que impacta, diretamente, os padrões de investimentos feitos pela empresa, os tipos de locais onde se instalarão, os modelos de remuneração e os tipos de empregados que se entrevistam e que se contratam[172].

Ao transpor as linhas de produção para plantas sem organização coletiva de trabalhadores, sem sindicatos, em verdadeiros *greenfields*, as plantas sindicalizadas eventualmente mantidas participam menos do bolo de investimentos, a ponto de, ao longo do tempo, tais plantas não mais serem contadas para algum tipo de produção. Na crua filosofia detidamente analisada pelos estrategistas dessas empresas, "nascer é melhor do que reencarnar"[173]. Sem sindicados, as multinacionais podem promover um maior investimento no relacionamento direto com o empregado, sem terceiros intervenientes no processo, sem representantes, muitas vezes em movimentos dissimulados de cooptação e de

[170] Como é o caso, hoje, por exemplo, da Coréia do Sul (BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan. The Future of the Global Working Class: An Introduction. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*, p. 11). O noticiário internacional recente, ainda mais depois de certas paralisações ocorridas em montadoras automobilísticas na China, dão conta, ao contrário, de que multinacionais como a norte-americana *Wal-Mart*, conhecida por manter política de não reconhecimento dos sindicatos no resto do mundo, teve que, por pressão dos sindicatos chineses, mudar a política (TIEJUN, Wen. How China's Migrant Labourers are Becoming the New Proletariat. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 81-97, 2008, p. 93), muito embora seja uma das empresas mais antissindicais que se tem notícia (para tanto, para exemplificação, ver BROFENBRENNER, Kate. Conclusion. In: BROFENBRENNER, Kate (ed.) *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 213-225, 2007, pp. 220-221).

[171] Nos EUA, há uma enorme batalha, interna, para a promoção do sindicalismo, a fim de igualá-lo ao típico americanismo. Um importante personagem do sindicalismo norte-americano, *Philip Murray*, desde 1947, sustentava que, antes de ser um sindicalista, era americano, com isso querendo vincular o sentimento patriótico também ao movimento sindical, o que explicaria o porquê de, nas décadas de 30 e 40, toda e qualquer ação sindical, de piquete a greves, apresentarem a bandeira norte-americana em destaque (RICHARDS, Lawrence. *Union-Free America*, pp. 29-30).

[172] WEILER, Paul. C. Governing the Workplace: Employee Representation in the Eyes of the Law. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 81-104, 1993, p. 85.

[173] Tradução livre de trecho de MOONEY, Paul. *Union-Free*, p. 61.

alienação, que acabam por também causar o isolamento do trabalhador e um enorme vazio decorrente da ausência de voz, de ausência de representação[174].

O movimento antissindical é tão forte no mundo corporativo mundialmente que até os tradicionais setores que viviam "livres" de sindicatos, ainda que ilegalmente, se transformaram por completo. Antes, apenas trabalhadores da gerência e executivos possuíam qualificação de não-sindicalizados, até porque menos motivamos sindicalmente, preocupados que estão com a própria carreira do que com a solidariedade. Agora, até operários possuem tal qualificação. Antes, as empresas "livres" eram, basicamente, do setor de serviços. Hoje, são também as de manufatura. Antes, as empresas "livres" eram pequenas, com menos de cem funcionários. Agora, não há limites[175].

A antissindicalidade, em verdade, tornou o sindicalismo quase que irrelevante, tanto para a política, quanto para a economia[176], até porque sequer se consideraram, neste ponto, as práticas antissindicais advindas do próprio Estado, que sedentos por investimentos diretos estrangeiros, são capazes de oferecer qualquer tipo de benesse ao capital, que vão das variadas formas de isenção tributária até a um ambiente livre de direitos trabalhistas[177].

1.3. Normativos internacionais direcionados às multinacionais

Na comunidade internacional, quer mediante o modelo europeu[178], quer mediante o modelo adotado pela América do Norte, quer mediante o modelo da América do

---

[174] POLLERT, Anna. *The Unorganised Vulnerable Worker*: The Case for Union Organising. Liverpool: The Institute of Employment Rights, 2007, pp. 27 e 35.

[175] MOONEY, Paul. *Union-free*, p. 101. O movimento é tão forte que já é alvo de auto-crítica irônica dos trabalhadores de algumas empresas. Duas das grandes facilidades provocadas com a ausência de sindicatos se dá do ponto de vista operacional e do ponto de vista da flexibilidade, o que inclui uma maior mobilidade geográfica aos trabalhadores. Trabalhadores da IBM, por exemplo, ironizam sua própria situação ao sustentarem que a sigla da empregadora, IBM, em verdade quer representar a expressão "*Fui mudado*", do inglês "I*'ve* B*een* M*oved*", com destaque às primeiras letras de cada palavra. Uma outra pérola do bom humor dos trabalhadores é a comparação feita entre o crucifixo e a negociação coletiva. Para os trabalhadores, a negociação coletiva para as empresas cujos empregados não contem com sindicato é como se fosse o crucifixo para o Drácula.

[176] HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*, p. 2.

[177] EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*, pp. 4, 58 e 59.

[178] O modelo europeu propugna a transferência de poder dos Estados integrantes para organismos comunitários a tal ponto de, por vezes encarregados da função de solução de conflitos, tais organismos

Sul[179], o fato é que as atividades das empresas multinacionais sempre foram alvo de um desafio regulatório em escala mundial.

Variadas experiências e propostas surgiram. As primeiras, que pregavam tal regulação da atuação das empresas multinacionais mediante instrumentos jurídicos de direito privado, como é o caso dos códigos de conduta, das etiquetas, dos selos sociais, formalizados unilateralmente pelas próprias empresas ou entabulados em contratos internacionais entre corporações transnacionais e organizações não-governamentais, vinculadas ou não ao sistema da Organização das Nações Unidas (ONU). As segundas, que surgiram da experiência dos acordos marco setoriais ou globais (*international framework agreements*), celebrados entre aquelas corporações e organizações sindicais de trabalhadores internacionais[180], como é o caso das federações sindicais internacionais.

Não há como escapar. As empresas multinacionais são alvos necessários para o desenvolvimento de um pensamento sindical global. Primeiro, porque são máquinas do processo de globalização criando impactos de ordem política, financeira, tecnológica e comercial. Segundo, porque as empresas multinacionais contam com empregados sindicalizados. Terceiro, porque existe uma demanda – até natural, embora não querida – por parte dessas empresas em prol do trabalho de organizações sindicais internacionais de trabalhadores, uma vez que têm interesse em coordenar as políticas de recursos humanos no mundo inteiro diante dos inerentes riscos trabalhistas que despertam pela atuação global. Quarto, porque experientes dirigentes sindicais ou militantes sindicais possuem, com os encarregados das gerências das multinacionais, um elo profissional de contato de longo período. Por fim, e em quinto lugar, o diálogo com a gerência ou com a administração central da empresa multinacional é um serviço significativo que organizações sindicais internacionais de trabalhadores podem oferecer para os seus associados e representados[181].

É nesse sentido que surgiram inúmeras políticas internacionais que expressam o desejo de as empresas multinacionais, independentemente de seu avanço global, se obrigarem a reconhecer, a proteger e a efetivar as obrigações decorrentes dos

---

deterem também natureza jurisdicional, com diminuição da soberania estatal/nacional para determinadas matérias.

[179] Esse modelo latino-americano se aproxima do clássico Direito Internacional do Trabalho, regrado pela OIT (CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*, p. 125).

[180] *Idem*, *ibidem*, p. 125.

[181] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 16.

direitos humanos de seus trabalhadores, entre as quais a Declaração de Investimentos Internacionais ("Código de Conduta para Investimentos Internacionais") da OCDE[182], a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT, a "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento", as Normas da ONU concernentes à Responsabilidade de Empresas Multinacionais e de Outros Negócios em relação aos Direitos Humanos, as "Diretrizes para Empresas Multinacionais" (*Guidelines for Multinational Enterprises*) da OCDE e o "Pacto Global" (*Global Compact*) da ONU[183], sem contar outros códigos de conduta, como o da Câmara de Comércio Internacional e o da OMS. Isso não quer dizer, todavia, que, em âmbito mundial, se tenha chegado a um consenso sobre a adoção do "Código de Conduta das Nações Unidas para as Empresas Multinacionais"[184].

A regulação da atuação das empresas multinacionais do ponto de vista da política econômica mundial, mormente mediante códigos de conduta, teve o intuito de impor, a tais empresas, o comprometimento em seguir as convenções internacionais da OIT para proteger os trabalhadores e o direito deles em se organizarem em sindicatos e de manterem uma ação sindical livre, vinculando-as a observar padrões salariais e de condições sociais, a contribuir para um desenvolvimento progressivo da estrutura sócio-econômica em países em desenvolvimento, a se engajarem no diálogo social com governos e com os movimentos de trabalhadores nos vários países em que atuam e a formarem conselhos de empregados mundiais[185].

---

[182] Os países membros da OCDE são: Alemanha, Austrália, Áustria, Bélgica, Canadá, Chile, Coreia do Sul, República Checa, Dinamarca, Espanha, Estônia, Finlândia, França, Grécia, Holanda, Hungria, Irlanda, Islândia, Israel, Itália, Japão, Luxemburgo, México, Nova Zelândia, Noruega, Polônia, Portugal, Eslováquia, Eslovênia, Suécia, Suíça, Turquia, Reino Unido e Estados Unidos.

[183] SNELL, Darryn. Beyond Worker's Rights: Transnational Corporations, Human Rights Abuse, and Violent Conflict in the Global South. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 195-211, 2007, pp. 207-208; ESTEBAN DE LA ROSA, Gloria; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *La Movilidad Transnacional de Trabajadores*: Reglas y Prácticas. Granada: Comares, 2002, p. 177.

[184] ANDREFF, Wladimir. *Multinacionais Globais*, pp. 132-133; COSTA, Isabel da; REHFELDT, Udo. Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 43-64, 2008, p. 52. Sobre o Código de Conduta das Nações Unidas para as Empresas Transnacionais, seu histórico e destaques, ver CRETELLA NETO, José. *Empresa Transnacional e Direito Internacional*, pp. 98-103.

[185] HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*, p. 27.

O Comitê Consultivo Sindical da OCDE (*Trade Union Advisory Committee* – TUAC), com sede em Paris e que congrega as centrais sindicais nacionais dos países membros da OCDE[186], obteve êxito, em 1976, em fazer com que a OCDE adotasse o documento "Diretrizes para Empresas Multinacionais", um conjunto de recomendações voluntárias endereçadas para as empresas multinacionais em todas as áreas da ética empresarial, incluindo relações trabalhistas, empregatícias e industriais, direitos humanos, meio ambiente, acesso a informações, combate à corrupção, interesses dos consumidores, ciência e tecnologia, questões concorrenciais e tributação. Pelas Diretrizes da OCDE, as empresas multinacionais são motivadas a contribuir para o progresso econômico, social e ambiental de modo sustentável, respeitando os direitos humanos, encorajando a formação de um capital humano e se abstendo de se envolver em qualquer atividade política local imprópria ou de buscar ou aceitar incentivos fiscais de outro tipo fora dos marcos legais e regulamentares de cada país anfitrião[187].

No que diz respeito às relações trabalhistas, empregatícias e industriais, as Diretrizes da OCDE requerem que as empresas multinacionais (i) respeitem os direitos sindicais; (ii) contribuam para a abolição do trabalho forçado e infantil; (iii) evitem a discriminação por raça, cor, sexo, religião, opinião política, origem geográfica ou social; (iv) contratem trabalhadores locais sempre que possível e provejam o treinamento necessário; (v) além de prestarem constantes informações sobre as atividades da companhia que possam afetar a estabilidade empregatícia de sua força de trabalho.

Avançam, mais, as Diretrizes, para também requererem, das empresas multinacionais, (vi) a observância do direito de os empregados serem representados por entidades sindicais e para se engajarem em negociações construtivas direcionadas à formalização de acordos coletivos; (vii) o provimento de facilidades aos representantes de empregados; (viii) o provimento de informações aos representantes de empregados que os façam capazes de obter uma verdadeira e justa visão da *performance* das unidades empresariais ou da empresa como um todo; (ix) a observância de padrões de emprego e de

[186] O Comitê Consultivo Sindical da OCDE integra, juntamente com a Confederação Sindical Internacional e com as federações sindicais internacionais, a associação civil ou o agrupamento denominado *Global Unions* (www.global-unions.org), instituído para harmonizar a determinação comum de várias entidades em organizar, defender os direitos humanos e os padrões trabalhistas em todo o mundo, mediante a promoção do crescimento e fortalecimento das entidades sindicais.

relações industriais não menos favoráveis do que aqueles praticados pelos concorrentes nos países em que se instalam; (x) a proibição de influência, desleal, tendente a não continuidade de negociações coletivas ou a obstaculizarem o direito de organização dos trabalhadores por ameaças de transferência de unidades para outros países ou locais; e (xi) a permitir a que os representantes de empregados possam conduzir negociações diretas com os representantes da gerência autorizados a decidir nos assuntos da pauta da negociação[188].

De forma mais analítica, o capítulo "IV – Emprego e Relações Industriais" das Diretrizes da OCDE assim pauta seu rol de recomendações:

> "As empresas deverão, no âmbito do direito aplicável, dos regulamentos e das relações correntes no trabalho, bem como das práticas em matéria de emprego:
>
> 1.
> a) Respeitar o direito dos trabalhadores a serem representados por sindicatos ou outros representantes ou empregados apropriados, e a se empenharem em negociações construtivas, quer individualmente, quer através de associações de empregadores, com representantes objetivando alcançar acordos quanto às condições de emprego;
> b) Contribuir para a abolição efetiva do trabalho infantil;
> c) Contribuir para a eliminação de todas as formas de trabalho forçado;
> d) Eliminar qualquer forma de discriminação contra seus trabalhadores, que seja relativa ao emprego ou à função deles e fundamentada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, a não ser que a seleção relativa às características do empregado venha complementar as políticas governamentais estabelecidas de modo a promoverem em particular maior igualdade nas oportunidades de emprego, ou que esta seleção seja ligada aos requisitos inerentes a um trabalho;
>
> 2.
> a) Providenciar aos representantes de trabalhadores meios suficientes para ajudá-los a desenvolverem acordos coletivos eficazes;
> b) Fornecer aos representantes de empregados as informações necessárias para negociações significativas sobre as condições de trabalho;
> c) Promover consulta e cooperação entre empregadores e trabalhadores e seus representantes para os assuntos de interesse mútuo.
>
> 3. Fornecer aos empregados e seus representantes informações que lhes possibilitem uma visão verdadeira e justa da performance da entidade ou, quando for o caso, da empresa como um todo.

---

[187] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*: Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 50.

[188] SERVAIS, Jean-Michel. Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 44-59, 2000, p. 56; PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 120; SÁNCHEZ, Hilda. *Flujos Internacionales de Capital y Empresas Multinacionales*, pp. 58-59.

> 4.
> a) Respeitar padrões de relações industriais e de trabalho que não sejam menos favoráveis que aqueles observados por empregadores semelhantes no país hóspede.
> b) Tomar medidas necessárias para garantir saúde e segurança no trabalho durante o desenvolvimento das atividades.
>
> 5. Durante suas operações, empregar da maneira mais ampla possível o pessoal local e propor formações profissionais na intenção de melhorar os níveis de competência, em cooperação com representantes de empregadores e, quando apropriado, com autoridades governamentais relevantes.
>
> 6. Ao preverem mudanças de atividades que possam ter consequências importantes nas fontes de renda de seus empregados, em particular no caso de encerramento da entidade acompanhado de dispensa ou despedida coletiva de empregados, notificar essas mudanças com antecedência razoável aos representantes de trabalhadores e, quando apropriado, às autoridades governamentais competentes, e cooperar com os representantes de empregados e as autoridades governamentais competentes para mitigar tão amplamente quanto possível os efeitos adversos. À luz das circunstâncias específicas a cada caso, seria oportuno que a direção comunicasse esta informação antes que fosse tomada a decisão final. Outros meios também podem ser utilizados para favorecer uma cooperação significativa com o objetivo de abrandar os efeitos de tais decisões.
>
> 7. No contexto de negociações de boa fé com representantes de empregados sobre as condições de trabalho, ou na medida em que os empregados exercem seu direito de organização, não ameaçar transferir toda ou parte de uma unidade operacional do país em questão para outro país, nem os trabalhadores das entidades da empresa em países estrangeiros para exercer influência desleal nessas negociações ou dificultar a aplicação do direito à organização.
>
> 8. Facultar aos representantes devidamente autorizados dos trabalhadores por ela empregados, conduzirem as negociações nas discussões coletivas ou nas questões relativas às relações mão-de-obra e diretoria, e autorizar as partes a consultarem, sobre assuntos de interesse mútuo, os representantes da diretoria autorizados a tomarem decisões sobre essas questões."

As Diretrizes da OCDE, reformuladas e ampliadas em 1979, 1984, 1991 e 2000, no entanto, a despeito de seus esforços, não contêm qualquer menção a um sistema de monitoramento, o que destaca que a observância às Diretrizes é essencialmente voluntária, com um "baixo perfil de coercitividade"[189].

Para verificações e fiscalizações, as Diretrizes criaram as instâncias denominadas "Ponto de Contato Nacional" (PCN), estabelecidas pelos governos nos países que aderiram às Diretrizes e abertas às empresas e à sociedade civil. Casos e questões

[189] CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*, p. 113.

podem ser apresentados perante os PCN a respeito da implementação das recomendações da OCDE, mas não se pode esperar, dos PCN, qualquer outra ação que não a de, tão-somente, ajudar a resolver os problemas[190]. Os PCN, de óbvia mínima densidade institucional, funcionam, até mesmo, em países, como o Brasil, que é mero observador, e não filiado formalmente, da OCDE, como também é o caso da Argentina[191].

Logo na sequência, em 1977, antes, portanto, do atual estágio do processo de globalização, o Conselho de Administração da OIT adotou a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" com o objetivo de incentivar as empresas multinacionais a "contribuírem positivamente para o progresso econômico e social e a minimizarem e resolverem as dificuldades que possam ser criadas por suas operações, tendo em mente as resoluções da Nações Unidas que preconizam a instauração de uma nova ordem econômica internacional"[192].

Ao contrário das diretrizes da OCDE, a Declaração da OIT também prevê obrigações para os governos e para as organizações de empregadores e de empregados e não, tão-somente, para as empresas, em matérias relacionadas ao emprego, ao treinamento, às condições de trabalho e de vida e às relações industriais e coletivas. Os governos são encorajados a ratificar as convenções da OIT relacionadas aos direitos dos trabalhadores em se organizarem e a negociarem coletivamente, ao combate à discriminação no local de trabalho e a promover o pleno emprego (Convenções de nºs 87 – sobre a liberdade sindical e a proteção do direito de sindicalização, 98 – sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva, 111 – sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, 122 – sobre a política de emprego, 138 – sobre a idade mínima de admissão ao emprego e 182 –

---

[190] SCHMIDT, Eberhard. Sustainability and Unions: International Trade Union Action to Implement Sustainability Norms at Corporate Level. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 11-22, 2007, p. 14; CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, p. 69; BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 604.

[191] No Brasil, o PCN, estabelecido em 2003 e cujo funcionamento é regulamentado pela Resolução PCN nº 01/2007, está inserido na estrutura da Secretaria de Assuntos Internacionais do Ministério da Fazenda e é integrado por representantes dos Ministérios das Relações Exteriores; da Justiça; do Trabalho e Emprego; do Meio Ambiente; da Agricultura; do Planejamento; da Ciência e Tecnologia; das Minas e Energia; do Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; e do Banco Central do Brasil.

[192] ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social*. 1ª ed. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002, p. 11; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Better Business: Multinationals and Decent Work. *World of Work*: The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office, nº 62, april: 4-9, 2008, pp. 2 e 5.

sobre a proibição das piores formas de trabalho infantil e a ação imediata para sua eliminação e Recomendações de nºs 111 – sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, 119 – sobre o fim da relação de trabalho, 122 – sobre a política de emprego, 146 – sobre a idade mínima e 190 – sobre as piores formas de trabalho infantil). As diretrizes inscritas na Declaração da OIT são complementares e coerentes com as Diretrizes da OCDE.

De forma sumariada, a Declaração da OIT, revista e ampliada em 2000 e 2006, faz uma série de recomendações de alta relevância para os governos, para os empregadores, para os trabalhadores e para as organizações de representação patronal e obreira, entre as quais (i) as de que as empresas multinacionais devem colaborar com as políticas de promoção de emprego nos países onde investem, dando prioridade ao emprego, ao desenvolvimento profissional, à promoção e ao aperfeiçoamento dos trabalhadores, sempre extensível aos representantes dos trabalhadores; (ii) as de que as empresas multinacionais e os governos devem adotar medidas para assegurar emprego estável a seus trabalhadores e para respeitar as obrigações livremente negociadas em matéria de estabilidade no emprego e de seguridade social; (iii) as de que as empresas multinacionais, governos e instâncias de representação dos trabalhadores devem elaborar políticas nacionais de orientação e formação profissionais, voltadas para o emprego; (iv) as de que as empresas multinacionais devem garantir condições de trabalho suficientes para a satisfação das necessidades básicas dos trabalhadores e de suas famílias; (v) as de que os governos devem assegurar que as empresas multinacionais e nacionais apliquem normas adequadas de segurança e higiene para seus trabalhadores, incorporando-as, quando possível, nos acordos coletivos com os representantes dos trabalhadores e suas organizações; (vi) as de que os governos devem garantir, com a legislação e as práticas nacionais, a existência de um sistema de consultas regulares sobre as questões de interesse mútuo, entre empregadores e os trabalhadores e seus representantes, sem substituição da negociação coletiva; (vii) as de que os governos devem garantir ao trabalhador o direito de apresentar reclamação sem sofrer prejuízos e que o exame dessa reclamação tenha um procedimento adequado; e (viii) as de que as empresas multinacionais e nacionais, em conjunto com os representantes e as organizações dos trabalhadores, e em organismos de composição

paritária, devem instituir um mecanismo de conciliação voluntária adequado às circunstâncias nacionais[193].

Analiticamente, a Declaração da OIT assim dispõe, no que é mais próximo ao objeto do presente estudo, e nos subcapítulos dedicados a "Relações de Trabalho", "Liberdade Sindical e Direito de Sindicalização", "Negociação Coletiva" e "Consultas" do capítulo "Condições de Trabalho e de Vida":

> "RELAÇÕES DE TRABALHO
>
> 41. As empresas multinacionais deveriam aplicar normas em matéria de relações de trabalho não menos favoráveis que as observadas por empregadores similares nos países de acolhimento.
>
> LIBERDADE SINDICAL E DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO
>
> 42. Os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais, do mesmo modo que os empregados pelas empresas nacionais, deveriam, sem qualquer distinção e sem prévia autorização, ter o direito de constituir organizações que considerem convenientes, assim como de a elas se filiarem, com a única condição de observar seus estatutos. Deveriam ainda os mencionados trabalhadores gozar de adequada proteção contra todo ato de discriminação com vista a reduzir a liberdade sindical em relação ao seu emprego.
> 43. As organizações que representam as empresas multinacionais ou os trabalhadores em seu emprego deverão gozar de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma em relação às outras, quer diretamente ou por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento ou administração.
> 44. Sempre que conveniente, conforme as circunstâncias locais, as empresas multinacionais deveriam dar seu apoio às organizações representativas de empregadores.
> 45. Os governos que ainda não o fizeram são exortados a aplicar os princípios contidos no artigo 5º da Convenção 87, tendo em vista a importância, em relação às empresas multinacionais, de permitir que as organizações que representam essas empresas ou seus trabalhadores se filiem a organizações internacionais de empregadores e de trabalhadores que considerem convenientes.
> 46. Quando os governos dos países de acolhimento oferecem incentivos especiais para atrair investimentos estrangeiros, esses incentivos não deveriam incluir nenhuma limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de sindicalização e de negociação coletiva.
> 47. Os representantes dos trabalhadores das empresas multinacionais não deveriam ser impedidos de se reunir para consultas e troca de pontos de vista, desde que isso não prejudique o bom funcionamento da empresa e os procedimentos normais que regem as relações com os representantes dos trabalhadores e suas organizações.

[193] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Responsabilidade Social Empresarial*, pp. 36-37; SÁNCHEZ, Hilda. *Flujos Internacionales de Capital y Empresas Multinacionales*, p. 60; INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. 1919-2011: ILO Conferences in Changing Times. *World of Work*: The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office, nº 71, april: 6-17, 2011, pp. 12-13.

48. Os governos não deveriam criar obstáculo à entrada de representantes de organizações de empregadores e de trabalhadores que venham de outros países a convite de organizações locais ou nacionais, para fins de consulta sobre assuntos de interesse comum, exigindo apenas que a entrada desses representantes no país se faça com essa finalidade.

NEGOCIAÇÃO COLETIVA

49. Os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais deveriam ter o direito, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de que as organizações representativas, que considerem convenientes, sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva.
50. Quando se fizer necessário, medidas compatíveis com as condições nacionais deveriam ser tomadas para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização de procedimentos de negociação voluntária entre os empregadores ou suas organizações e as organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar, por meio de convenções coletivas, as condições de emprego.
51. As empresas multinacionais, assim como as nacionais, deveriam proporcionar aos representantes dos trabalhadores os meios necessários para lhes dar assistência na conclusão de efetivas convenções coletivas.
52. Em todos os países em que operem, as empresas multinacionais deveriam facultar aos representantes devidamente autorizados dos trabalhadores nelas empregados, a condução de negociações com os representantes da direção, devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação.
53. As empresas multinacionais, no decorrer de negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou enquanto os trabalhadores estiverem exercendo seu direito de sindicalização, não deveriam ameaçar, com o uso de seu poder, transferir parcial ou totalmente parte de uma seção da empresa do país de que se trate a outro, para influir ilicitamente nas mencionadas negociações, ou para criar obstáculos ao exercício do direito de sindicalização; não deveriam tampouco transferir trabalhadores de filiais em países estrangeiros para prejudicar as negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores ou impedir o exercício do direito de associação dos trabalhadores.
54. As convenções coletivas deveriam incluir disposições para a solução dos conflitos que resultassem da interpretação e da aplicação dessas convenções e para assegurar o respeito mútuo de direitos e responsabilidades.
55. As empresas multinacionais deveriam dar aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa e, se compatível com a legislação e a prática locais, deveriam também proporcionar informações para que os trabalhadores possam dispor de dados adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que trabalham ou, quando for o caso, da empresa como um todo.
56. Os governos deveriam proporcionar aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido deles e na medida em que o permitam a legislação e a prática, informações sobre os setores em que opera a empresa, de modo que se contribua para criar critérios objetivos no processo da negociação coletiva. Nesse aspecto, tanto as empresas multinacionais como as nacionais deveriam atender construtivamente às solicitações dos governos de informações pertinentes sobre suas operações.

CONSULTAS

> 57. Nas empresas multinacionais, do mesmo modo que nas nacionais, dever-se-iam elaborar, de comum acordo entre empregadores, trabalhadores e seus representantes, sistemas de consulta regulares, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, sobre questões de interesse mútuo. Essas consultas não deveriam ser consideradas como substitutivo das negociações coletivas."

De pouca aplicação prática, a OIT, em 2000 e, depois, em 2006, relançou e emendou a Declaração, agora incorporando a principiologia da "Declaração de 1998 sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento", e criou um sistema próprio de monitoramento por intermédio da Subcomissão de Empresas Multinacionais do Conselho de Administração, de natureza tripartite e criada em 1977, mas sem que esse monitoramento tenha alterado a característica de a Declaração conter um conteúdo normativo, mas, frise-se, de aplicação voluntária e dirigida aos governos dos Estados-membros e às organizações mais representativas de trabalhadores e de empregadores.

Como bem observa *Maria Cristina Mattioli*, e para todos esses instrumentos, a "falta de garantia de execução é um dos fatores que afastam a adoção de sistemas voluntários"[194] de regulação da atividade das empresas multinacionais, até porque, conforme destaca, esses instrumentos voluntários, sem *status* coercitivo, tornam-se meio de relações públicas e de estratégia de *marketing* que justifica a participação das empresas multinacionais nesses programas, um "fórum de hipocrisias", para melhor reputação, na expressão do *Human Rights Watch*.

Em 1999, por iniciativa de *Kofi Annan*, então Secretário-Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), desenvolveu-se o projeto *Global Compact* ou "Pacto Mundial", com o ambicioso objetivo de tornar seus princípios de responsabilidade social global das empresas, ou de responsabilidade social corporativa, parte de uma séria estratégia de negócios e operações, mormente para o combate à corrupção. Tais princípios, em número de nove, abrangem áreas de direitos humanos (advindos da Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948), direitos do trabalho (advindos dos *Standards* da "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu

[194] Empresas Transnacionais: Responsabilidade Social e Legal Internacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, v. 69, nº 2, julho/dezembro: 185-201, 2003, p. 198.

Seguimento de 1998") e meio ambiente (advindo da Declaração do Rio de Janeiro em Meio Ambiente e Desenvolvimento de 1992)[195].

No que diz respeito aos direitos do trabalho, o *Global Compact* exige o respeito à liberdade de associação e ao efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva, a promoção da eliminação de todas as formas de trabalho forçado e obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação[196].

Com o *Global Compact*, a ONU pretende trabalhar interativamente com as empresas multinacionais para que seus princípios sejam incorporados, voluntariamente[197], no plano estratégico das corporações[198], a fim de que os princípios estabelecidos sirvam de base para a cooperação entre as empresas e os demais participantes do "Pacto Mundial", por meio de quatro mecanismos de compromisso: o diálogo, o aprendizado, as redes sociais e os projetos de associação, na linha de instrumentos não coercitivos, quando obviamente pensados fora do âmbito da autonomia privada coletiva internacional.

A partir dessas experiências, sindicatos e organizações internacionais desenvolveram outros tipos de abordagens a empresas multinacionais. Uma delas é a certificação das práticas empresariais pelo *Social Accountability* (Responsabilidade Social) 8000 (SA 8000), norma internacional datada de 1997/1998, certificada pela empresa privada *Det Norske Veritas – DNV*, criada por um grupo internacional liderado pelo *Council for Economic Priorities Accreditation Agency* (CEPAA)/Conselho da Agência de Acreditação de Prioridades Econômicas, baseada no sistema de auditoria da ISO 9000 e voltada para o sistema de gestão empresarial, com inspiração nas convenções internacionais sobre direitos humanos e com abordagem dos cinco direitos fundamentais consagrados pela OIT (combate ao trabalho infantil; combate ao trabalho forçado; promoção da saúde e da segurança; consagração da liberdade de associação ou da liberdade sindical e do direito à

[195] SÁNCHEZ, Hilda. *Flujos Internacionales de Capital y Empresas Multinacionales*, p. 67.
[196] *Idem*, *ibidem*, p. 68.
[197] AUER, Peter. The Internationalization of Employment: A Challenge to Fair Globalization? *International Labour Review*. Geneva: International Labour Office, v. 145, nºs 1-2: 119-134, 2006, p. 133.
[198] MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas Transnacionais: Responsabilidade Social e Legal Internacional. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, p. 192. Para que uma empresa participe do *Global Compact*, deverá, ela, enviar uma carta ao Secretário Geral das Nações Unidas, a partir do principal executivo, manifestando o compromisso de respaldar o pacto e seus nove princípios. Depois, a empresa deverá publicar, ao menos uma vez ao ano, um informe ou uma memória corporativa em que se descrevam as condutas adotadas em linha com o Pacto.

negociação coletiva; e o combate contra atos discriminatórios), das práticas disciplinares, dos horários de trabalho, da remuneração e do sistema de gestão de recursos humanos[199]. A norma SA 8000 é considerada a mais propícia para a aplicação global de processos de auditoria de locais de trabalho.

Na mesma linha, a *Accountability* 1000 (AA 1000) de 1999 desenvolvida pela *Institute for Social and Ethical Accountability* (ISEA) e que, não sendo uma certificação, quer servir de padrão internacional de ética e de responsabilidade social para as empresas, principalmente para tornar mais confiáveis as informações levadas a público[200].

1.4. A resposta do trabalho

A atuação cada vez mais global das empresas multinacionais, aliada à incessante antissindicalidade de origem, contribuiu para tornar e manter o embate "capital x trabalho" favorável às empresas, em razão da diminuição geral dos custos de transporte, da diversificação de fornecedores, da terceirização da manufatura e da prestação de serviços, do alto nível de desemprego mundial e da competição acirrada entre os países na caça a investimentos estrangeiros[201], sem contar as mazelas das dispensas coletivas, das práticas que visam a dividir e a separar os organismos de representação coletiva dos diversos países e da inércia em tratar as divergências entre as formas mediante as quais os sistemas de relações capital-trabalho ocorrem nos diversos contextos nacionais[202].

A multiplicidade por meio da qual as multinacionais, naqueles diversos contextos nacionais, conseguem se implantar com variadas gerências ocasionam, para as relações individuais de trabalho, problemas de (i) desigualdades entre os trabalhadores de diferentes plantas industriais; (ii) transferências de trabalhadores de uma planta a outra, com a conseqüência de que, sem, pelos contextos nacionais, se ter a caracterização fácil de uma mesma personalidade jurídica, cada traslado poder ser interpretado como um novo contrato individual de trabalho, impactando a conquista de direitos adquiridos a partir da

[199] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Responsabilidade Social Empresarial*, pp. 53-55.
[200] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*, p. 23.
[201] CRETELLA NETO, José. *Empresa Transnacional e Direito Internacional*, p. 148.
[202] ERNE, Roland. *European Unions*, p. 120.

antiguidade ou da unicidade contratual; e (iii) isolamento do trabalhador quando suas atividades cessam em uma das plantas, sem perspectivas de continuar o labor para outra planta eventualmente em outro país, considerada a comunicação que, nas relações de trabalho, é propositadamente informal entre as unidades empresariais[203].

Para as relações coletivas de trabalho, os problemas são os de (i) complicação da efetividade da ação sindical, quer diante da antissindicalidade existente com a transferência desleal de uma planta industrial para outro país, quer porque o interlocutor dos sindicatos nacionais é a filial que, em inúmeras situações, não detêm o poder final de decisões para momentos cruciais do embate com o trabalho; (ii) complicação para a efetivação dos direitos de participação e de informação dos trabalhadores em matérias essenciais como as relativas à política financeira das empresas multinacionais, às vezes minimamente dispostas pelas filiais e subsidiárias nacionais em face da unidade e da centralização pela matriz; e (iii) obstaculização à negociação coletiva diante da dificuldade em se alcançar questões cruciais e normativas para os problemas versados em dado instrumento coletivo de trabalho, até porque os negociadores sindicais não lidam com os reais detentores de poder para a deliberação final[204].

De outra banda, problemas administrativos laborais surgem também por conta do caráter transnacional de uma companhia, como a imposição de práticas estrangeiras em matéria de negociação e gestão dos recursos humanos e a negativa empresarial em se integrar a associações de empregadores do país hospedeiro[205], como forma, simbólica, de driblar uma negociação coletiva harmônica para os empregadores de um mesmo setor econômico.

Com a ocorrência da desregulamentação dos mercados e da informalização da força de trabalho, as organizações sindicais estão recebendo uma provocação direta do capital, cujo resultado só pode ser o de que o caminho mais eficaz para lidar com as empresas que operam globalmente é mediante a "cooperação sindical internacional"[206], o

[203] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*. Granada: Comares, 2003, p. 134.
[204] *Idem*, *ibidem*, pp. 135-136.
[205] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 80.
[206] DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. German Trade Unions between Neoliberal Restructuring, Social Partnership and Internationalism. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*, p. 195.

princípio da solidariedade sindical internacional, a quebrar a tradição da luta obreira restrita aos domínios territoriais[207] de um dado país.

Ademais, a "natureza do Direito do Trabalho é de expandir-se, de incorporar novas formas, ultrapassando fronteiras nacionais"[208], ou aos domínios bilaterais de um acordo entre sindicatos[209]. A cooperação sindical internacional, em verdade, potencializa a presença sindical em todas as unidades de uma multinacional. Nos dizeres de *Oton de Albuquerque Vasconcelos Filho*, o "espaço para a atuação sindical precisa ter a mesma proporcionalidade daquela conquistada pelo capitalismo hegemônico"[210].

É da responsabilidade dos sindicatos, bem como de outras organizações de trabalhadores, eventualmente unitárias e não-sindicais, a construção da solidariedade internacional, que é a base de um sindicalismo eficaz, entre as pessoas, cientes de que a atuação de grandes companhias multinacionais acarretam problemas globais para os trabalhadores[211].

Problemas globais impulsionam o surgimento de sindicatos com atuação global, que necessitam, então, de um amplo embasamento em pesquisas e informações de origem global, que perpassem todo o território, dos locais de trabalho à esfera mundial, da esfera mundial aos locais de trabalho, para a participação em organismos públicos internacionais, para a formação de um contrapoder às multinacionais e para a promoção da

[207] Segundo *Reginaldo Melhado*, há uma "incompatibilidade entre a internacionalização da economia – que além de outros fatores reorganiza os processos produtivos em espaços transnacionais – e a vetusta cultura da política sindical voltada para os limites do Estado-nação" (Os Sindicatos e a Mundialização do Capital: Desafios, Horizontes e Utopias. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*, p. 88).
[208] ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. Limites à Atuação Sindical. *Revista Trabalhista Direito e Processo*. Rio de Janeiro: Forense; Rio de Janeiro: Anamatra, ano 1, v. IV, outubro-novembro-dezembro: 37-49, 2002, p. 46.
[209] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 12.
[210] *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*, p. 112.
[211] BRONFENBRENNER, Kate. Introduction. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, p. 1.

negociação coletiva internacional[212], motivada pela expansão das atividades das empresas multinacionais[213] ou pela, por si mesma, "atuação sindical internacional solidária"[214].

Não são os poderes estatais e/ou internacionais os mais qualificados para formar um contrapoder de defesa dos interesses dos trabalhadores, mas, isso sim, o movimento sindical. Os sindicatos, internacionalmente considerados, e por falhas as mais várias de outras instituições, assumem e devem assumir o incrível ônus de construção de uma solidariedade calcada na pluralidade e na democracia em escala mundial, uma vez que os Estados, ainda que reunidos em uniões, são incompetentes para tal tarefa[215].

Não há como negar o fato de que, no fenômeno da globalização, que integra as economias domésticas nacionais em um complexo de redes formadas por comércio, informação, pessoas, cultura e capital, os sindicatos obtiveram resultados danosos, bem como também o obtiveram os trabalhadores e a democracia social. É que a globalização do comércio e dos investimentos do capital produziu efeitos negativos nos índices de emprego, nos salários, nos padrões de fixação de salário em que participavam os sindicatos, bem como no comportamento das empresas multinacionais em relação aos sindicatos, na liberdade de associação, na liberdade sindical e na autoridade estatal em matéria de produção de proteção trabalhista legal[216].

Para o sindicalismo, portanto, a divisão da economia em setores e em territórios se mostrou reveladora da organização extremamente obsoleta dos trabalhadores, de modo que a estrutura do sindicalismo mundial precisa ser repensada e refundida, quer em sentido vertical, para a garantia da representação de interesses desde o chão de fábrica

---

[212] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, p. 111. Particularmente em relação à negociação coletiva internacional, a primeira referência a respeito da estratégia de admitir a efetivação da negociação coletiva com a participação de estruturas sindicais transnacionais veio com a "Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social" da OIT, de 1977, muito embora, até os presentes dias, a experiência seja um tanto quanto escassa, com exemplos no âmbito do Nafta, da União Europeia e do próprio Mercosul, com o paradigmático "contrato coletivo de trabalho" envolvendo os empregados da *Volkswagen*, tanto do Brasil, quanto da Argentina, no final da década de 1990.

[213] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Negociação Coletiva Transnacional. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, p. 291-307, 1998, p. 296.

[214] CORDEIRO, Wolney de Macedo. A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 34, nº 132, outubro-dezembro: 206-220, 2008, p. 209.

[215] WILSON, Jim. From "Solidarity" to Convergence: International Trade Union Cooperation in the Media Sector. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 153-178, 2000, pp. 177-178.

ou do local de trabalho, passando pela empresa como um todo e chegando à cadeia empresarial orquestrada pelas multinacionais[217]; quer em sentido horizontal, para a garantia da representação de interesses de sindicalizados e de não-sindicalizados em todo o território por onde o capital se estabelece e até onde, eventualmente, em razão de circunstâncias várias e próprias de cada sistema regulatório do movimento sindical, as entidades oficialmente representativas dos interesses de trabalhadores não conseguem chegar.

Isso quer dizer que, muitas vezes e para dado contexto territorial, o sindicalismo é incompetente para agir, demandando a sua associação com organismos representativos outros, de natureza unitária e não-sindical, voluntária e livremente eleitos pelos trabalhadores como seus porta-vozes alternativos, desde que não substitutivos dos representantes oficiais diante de um dado contexto jurídico[218], até que essa imensa solidariedade de organismos e níveis de representação, de e em redes, possa se refundir como a verdadeira unidade[219] da classe trabalhadora.

O contrapoder coletivo do trabalho virá quando as organizações de índole nacionais e internacionais conseguirem unir forças com os organismos, ainda que unitários e não-sindicais, nos locais de trabalho e outros de representação paralela ao clássico sindicalismo, para construir um bloco de representação vertical que, a partir do local de trabalho, faça transitar informações, vida e pressão ao nível global e vice-versa[220], de modo

---

[216] PIAZZA, James A. *Going Global*, p. 5.

[217] RÜDIGER, Dorothee Susanne. Sindicatos como Atores Globais: Um Desafio para o Direito Sindical Brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothée Susanne (orgs.). *Constitucionalismo Social*, p. 33; THORPE, Vic. Global Unionism: The Challenge. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). *Labour Worldwide in the Era of Globalization*: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 218-228, 1999, p. 226.

[218] Em países como os Estados Unidos, tem havido um prestígio muito grande para teses acadêmicas que professam que programas de envolvimento dos trabalhadores nos meandros gerenciais de uma empresa, de criação de círculos de qualidade dos produtos com a participação obreira, de alternativas patrocinadas pelos empregadores para a representação coletiva de trabalhadores não podem ser tidos como fóruns adicionais por meio dos quais a voz coletiva também pode ser ouvida, mas, sim, considerados como fóruns substitutivos dos sindicatos (GREENFIELD, Patricia A.; PLEASURE, Robert J. Representatives of their own Choosing: Finding Workers' Voice in the Legitimacy and Power of their Unions. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*: Alternatives and Future Directions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 169-196, 1993, p. 176). A tese é perigosa e, em países como o Brasil, que sequer encampou a plena liberdade sindical, soa como uma provocação antissindical.

[219] MELHADO, Reginaldo. Os Sindicatos e a Mundialização do Capital: Desafios, Horizontes e Utopias. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*, p. 92.

[220] "Esse processo de mundialização produtiva desenvolve uma classe trabalhadora que mescla suas dimensões local, regional e nacional com a esfera internacional. Assim como o capital se transnacionalizou, há um complexo processo de ampliação das fronteiras no interior do mundo do trabalho. Assim como o

a também o trabalho se constituir um bloco em relação ao capital, promovendo a adoção de padrões trabalhistas no mundo compatíveis com os princípios da liberdade sindical.

Tal fenômeno só poderá contribuir para fortalecer a representação pela via horizontal porque os princípios da liberdade sindical permitem que, onde o sindicalismo tradicional fracassou, novas formas de representação coletiva de trabalhadores[221] possam se apresentar para, de forma orgânica, trabalhar com as entidades sindicais na formação daquele contrapoder coletivo necessário.

O bloco de contrapoder coletivo possui, como amálgama, a constante troca de informações entre os diversos organismos e níveis de representação, de modo a que se o reconhecimento da legitimidade e dos direitos de negociação portados por qualquer um daqueles níveis de negociação ou pelos diversos órgãos representativos dos trabalhadores, do local de trabalho ao ambiente globalizado mundial, for obstaculizado, serão garantidos e efetivados de qualquer maneira, quer mediante o poder governamental, quer, então, pela força e a determinação do trabalho[222].

Naquela troca de informações, há um processo de adaptação dos sindicatos ou organismos representativos no nível nacional e um novo cenário político, o que, muitas vezes, parece soar como uma transferência de parte dos poderes sindicais a um sindicato de representação territorial maior, o que não deixa de ter um fundo de verdade. Constitui um erro imaginar, no entanto, que os problemas normativos e trabalhistas, principalmente com as multinacionais, poderão ser melhor equacionados no nível nacional ou local[223] tão-somente, sem o reconhecimento da dimensão global ou mais regionalizada da atuação do capital para aquela específica coletividade de trabalhadores.

---

capital dispõe de seus organismos internacionais, a ação dos trabalhadores deve ser cada vez mais internacionalizada" (ANTUNES, Ricardo. *O Caracol e sua Concha*, p. 81).

[221] A exemplo de organismos de natureza unitária e não-sindicais clássicos, como os comitês ou comissões de trabalhadores nas empresas, delegados de pessoal, representantes de trabalhadores perante a administração empresarial, conselho de trabalhadores com poderes consultivos e informativos; bem como, eventualmente, por organismos paritários, na empresa, que contemplem a representação de trabalhadores ao lado da representação patronal.

[222] WINDMULLER, John P. The International Trade Secretariats. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 102-119, 2000, p. 117.

[223] AGUILAR GONZÁLVEZ, Maria Cristina. *La Negociación Colectiva en el Sistema Normativo Comunitario*. Valladolid: Lex Nova, 2006, p. 133.

A solidariedade internacional, idealmente, portanto, constitui o contrapoder coletivo dos trabalhadores à tendência de atomização da sociedade industrial[224] ou uma tentativa de preservar alguma estrutura estável em um processo altamente instável e fluido de produção em massa para uma sociedade de consumo em massa.

Para a construção da solidariedade internacional, reconhecida a sua imprescindibilidade, e nas lições do famoso sindicalista norte-americano *Charles Levinson*, Presidente da Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM) de 1956 a 1964, a união transnacional do movimento sindical deve se processar em três estágios, a saber: (i) o primeiro, mediante a organização de uma solidariedade internacional em relação a um sindicato envolvido em um conflito com uma empresa subsidiária de uma multinacional; (ii) o segundo, mediante a coordenação de múltiplas negociações coletivas, simultâneas, em diferentes empresas subsidiárias de uma mesma multinacional em vários países; e, (iii) o terceiro, mediante a negociação coletiva integrada, ou centralizada, perante a gerência ou a administração central da empresa multinacional, com todas ou algumas das empresas subsidiárias na base de demandas comuns previamente definidas por sindicatos de diferentes nações[225].

Essa organização multinacional do movimento sindical, naquelas três vertentes acima apontadas, portanto, pressupõe não só o direito de qualquer sindicato manter associação ou contato com sindicatos de outros países, como garante a Convenção nº 87 da OIT, mas como o direito de agir em conjunto e em associação, com participação, também, em aportes financeiros, ainda que, internacionalmente, as estruturas sindicais não disponham de recursos ou enfrentem desanimadoras dificuldades burocráticas ou estruturais, sem contar, o que não pode representar uma impossibilidade para o trabalho, a disparidade de interesses dos trabalhadores, oriundos de diferentes níveis de desenvolvimento educacional, econômico, político, social e organizativo[226].

---

[224] BOARMAN, Patrick M. *Union Monopolies and Antitrust Restraints*. Washington: Labor Policy Association, 1963, p. 7.

[225] *Apud* COSTA, Isabel da; REHFELDT, Udo. Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 45; SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*, p. 31.

[226] FARIA, Fernanda Nigri; ROSIGNOLI, Juliana Bernardes. Atuação Transnacional: Uma Perspectiva para os Sindicatos no Mundo Globalizado. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela

Isso quer dizer que as entidades sindicais possuem o direito de iniciar discussões de modo a poderem ter a perspectiva, ao menos, de entabular, com as empresas multinacionais, acordos de condutas trabalhistas padronizadas[227], cujas principais qualidades seriam: (i) detalhamento dos padrões de condutas trabalhistas a serem adotadas desde o local de trabalho ou um comprometimento de observância às convenções internacionais que garantem a liberdade sindical, a proibição do trabalho infantil e do forçado, a não-discriminação e um local de trabalho seguro e saudável; (ii) comprometimento à observância de nenhum diploma de hierarquia jurídica inferior ou diferente do que as próprias normas da OIT; (iii) harmonização das condutas trabalhistas a serem observadas do Presidente ou Diretor da multinacional até o mais singelo empregado, que seriam incorporadas a todos os contratos individuais de trabalho e, também, a todos os contratos empresariais com os prestadores de serviços e com os demais terceirizados ou quarteirizados; e (iv) supervisão e monitoramento do acordo por um conselho no qual os sindicatos teriam assento e no qual também participariam agentes independentes, de modo a que o conselho pudesse atuar de forma livre e independente e, inclusive, em torno das operações das empresas prestadoras de serviços[228].

Vê-se que a resposta do trabalho, à pujança do capital em escala mundial, é grandiosa, "leva tempo para aprender"[229] e permite, aos sindicatos, "reproduzir no plano mundial a função que cumprem nos países, impulsionando acordos tripartites entre sindicatos mundiais, empresas mundiais e a comunidade internacional dos Estados, com o objetivo de controlar os mercados financeiros mundiais"[230].

Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques (coord.). *Trabalho e Movimentos Sociais*. Belo Horizonte: Del Rey; Belo Horizonte: Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, p. 195-216, 2008, p. 212.

[227] Esses acordos podem ser formalizados por típicos acordos marco setoriais ou globais (*global labour agreements* ou *international framework agreements*) entabulados entre as empresas multinacionais com as federações sindicais mundiais ou travestidos, muitas vezes de forma perigosa, em códigos de conduta empresariais que requerem, das entidades sindicais, um esforço muito maior para o monitoramento e para a implementação (GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. Global Labour Agreements: A Framework for Rights. *The World of Work*: The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office, nº 45, dezembro: 4-7, 2002, p. 4).

[228] EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*, pp. 56-57.

[229] HOBSBAWM, Eric. *Os Trabalhadores*: Estudos sobre a História do Operariado. Trad. Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. 2ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000, p. 22.

[230] Tradução livre de trecho de BREITENFELLNER, Andreas. El Sindicalismo Mundial, un Posible Interlocutor. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 116, nº 4: 575-603, 1997, p. 576.

Diz-se, até, que a atenção dos trabalhadores norte-americanos, por exemplo, deve ser, em um cenário em que a economia é cada vez mais dominada por empresas multinacionais, mais focada internacionalmente do que nacionalmente. Suas preocupações não devem se ater a ameaças de guerras de Estados "inimigos" ou de dominação política externa, uma vez que suas rotinas diárias já dão ensejo a mais concretas ameaças internacionais, como as unidades fabris que fecham suas instalações para reabri-las em outros países, também para desestruturar o sindicalismo nacional (*runaway shops*); e os investimentos estrangeiros feitos em outros países por multinacionais instaladas nos EUA e multinacionais estrangeiras que se fixam em solo nacional para abalar as concorrências e implodir a estrutura social e os pequenos negócios[231].

Diante dessas circunstâncias, uma das formas ilustrativas de como o trabalho vem se organizando é mediante a criação de redes sindicais, formais ou informais, mundiais[232] ou grupos internacionais de trabalho sindical.

Por essas formas de organização, os representantes de trabalhadores de uma mesma empresa multinacional em diferentes países, em troca de informações, buscam pressioná-la para aderir a referências normativas internacionais, como os tratados de direitos humanos, as normas internacionais.

Tais representantes de trabalhadores também visam a estender, o que é muito importante para a manutenção da troca de informações, os mecanismos, de países mais civilizados, subsumidos às normas comunitárias (da União Europeia) – que implantam o comitê de empresa europeu e o acesso à informação e à consulta nas empresas e nos grupos empresariais de dimensão comunitária – referentes à consulta, à participação e à informação dos trabalhadores nos locais de trabalho, bem como os mecanismos atinentes aos âmbitos nacionais e internacionais, muitas vezes por meio da divulgação e implantação, em diversos países, de centros de alimentação e de compartilhamento de informações. Os representantes de trabalhadores ainda adotam uma base de atuação de comitês internacionais de empresas ou comissões de empresa regionais ou mundiais, que são estruturas agrupadas, geralmente em torno de uma federação sindical internacional, que

[231] BANKS, Andy. New Voices, New Internacionalism. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 286-303, 1998, p. 287.
[232] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Responsabilidade Social Empresarial*, p. 72; CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, p. 90.

permitem aos sindicalistas de uma mesma multinacional empreender uma cooperação em escala internacional.

Tudo mediante o empreendedorismo dos representantes dos trabalhadores, que devem sentir a urgência de suas funções para quebrar mais paradigmas, assumir mais riscos e mudar condutas e modos de agir, há muito tempo estabelecidos[233] e ineficazes para confrontar o que é o elemento de maior vulnerabilidade de uma empresa multinacional: a boa imagem da marca empresarial[234].

Uma comunidade laboral internacional, com interesses e finalidades comuns, necessita de educação e de informações sobre o trabalho em outros países, o que muitas vezes se consegue pelo envolvimento da entidade sindical com os programas internacionais desenvolvidos de suas próprias federações internacionais e pelo uso da tecnologia e dos meios de comunicação, que "puseram abaixo as fronteiras que dividiam o pensamento e os sentimentos dos povos, agora ávidos de conhecer o que se passa em todo o mundo, provocando movimentos de solidariedade porque, de um ou de outro modo, todos os problemas têm reflexos além dos limites geográficos e políticos"[235].

A realidade, para o sindicalismo tradicional, é a de enfrentamento de empresas multinacionais, ou de grupos de empresas, em mesa de negociação coletiva ou perante um organismo governamental, a partir de suas bases nacionais em contexto de uma nova divisão internacional do trabalho. A realidade, para o sindicalismo tradicional, ainda é a da defesa dos empregados em uma gama de assuntos legais e metajurídicos[236] impossíveis de trato sem informação internacional, sem uma rede horizontal e vertical de níveis de representação coletiva obreira, ainda que de natureza unitária e não-sindical, que faça transitar, de forma simples e rápida, a comunicação desde o local de trabalho até o espaço global.

Uma comunidade laboral internacional só pode ser construída mediante constante interação acerca de mesmas questões sobre os mesmos empregadores e

[233] RECHENBACH, Jeff; COHEN, Larry. Union Global Alliances at Multinational Corporations: A Case Study of the Ameritech Alliance. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Rules. Armonk: M. E. Sharpe, p. 76-99, 2002, p. 84.
[234] ANNER, Mark. Local and Transnational Campaigns to end Sweatshop Practices. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, p. 245.
[235] VIANA, José de Segadas. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1972, p. 119.

problemas industriais comuns, assim como mediante a participação, em mesmas entidades internacionais, de organismos sindicais os mais diversos para tratarem de temas comuns a todos como os direitos trabalhistas internacionais e padrões normativos internacionais[237].

Tal interação já vem acontecendo em várias empresas multinacionais, como, por exemplo, *Rio Tinto*, *Goodyear*, *Bridgestone*, *Novartis*, *International Paper*, *Endesa*, *Basf* e *Pace*, que mantêm, com a Federação Internacional dos Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas (FITQEMID)/*International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers Unions* (ICEM), redes sindicais mundiais de trabalhadores.

As multinacionais *Huhtamaki*, *Jefferson Smurfit*, *Quebecor* e *Svenska Cellulosa* mantêm, com a FITQEMID e com a Rede Sindical Internacional (RSI)/*Union Network International* (UNI), redes sindicais mundiais de trabalhadores. Com a RSI, ainda, mantêm redes sindicais as multinacionais *Vodafone*, *Singtel*, *Singapore*, *Telstra*, *SBC*, *Atlantic Cable & Wireless*, *Telefónica*, *OTE*, *France Telekom* e *Quebecor Group*.

As multinacionais *Fiat-Auto-Iveco*, *General Motors*, *Ford*, *Volkswagen*, *Volvo*, *Fiat*, *Toyota*, *Nissan*, *General Electric*, *ABB*, *Matsushita*, *Siemens*, *Electrolux*, *Thomson Multimedia* e *Magna* mantêm redes sindicais de trabalhadores com a Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM)/*International Metalworkers Federation* (IMF). A multinacional *Daun* mantém redes sindicais globais com a Federação Internacional dos Trabalhadores do Têxtil, Vestuário e Couro (FITTVC)/*International Textile, Garment and Leather Workers' Federation* (ITGLF) e, com tal federação, mantêm, em um outro patamar, reuniões globais de trabalhadores, as multinacionais *Coats Thread* e *Pou Chen*. A *DaimlerChrysler*, independentemente da participação de federação sindical internacional, mantém um comitê mundial de trabalhadores, que reúne treze representantes dos seis países onde estão as maiores fábricas da companhia, e no qual participa um representante brasileiro.

---

[236] RIGBY, Mike; SMITH, Roger; BREWSTER, Chris. The Changing Impact and Strengh of the Labour Movement in Advanced Societies. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). *Trade Unions and Democracy*, p. 140.

[237] FIGUEROA, Héctor J. International Labor Solidarity in an Era of Global Competition. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*, p. 306.

Com a Federação Internacional do Pessoal de Serviços Públicos/*International Federation of Employees in Public Services* (IPS), mantêm redes sindicais as multinacionais *Vivendi*, *AES*, *EDF-GDF* e *Enron*.

Com a Federação Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes, Tabaco e Afins (FITAAHRTA)/*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (UITA ou IUF), mantêm redes sindicais de trabalhadores as multinacionais *Nestlè* e *Danone*.

Com a FITAAHRTA e com a Federação Internacional dos Trabalhadores do Transporte (FITT)/*International Transport Workers' Federation* (ITWF ou ITF), as multinacionais *LSG Skychefs* e *Gate Gourmet* mantêm redes sindicais e, por fim, com a FITT, mantêm redes sindicais as multinacionais que integram a *Alpha Alliance* (*Delta*, *Swissair*, *TAP*, *Austrian Airlines*, *Yurkish Airlines*, *Sabena*, *AOM*, *AeroMexico*, *Crossair* e *Lauda*)[238].

A multinacional *National Australia Group*, por sua vez, já mantém, com a RSI, uma comissão de empresa mundial, assim como são os casos das empresas *Aesa Brown Bowery*, *Caterpillar*, *Electrolux*, *Fiat*, *Ford*, *General Electric*, *General Motors*, *Honda*, *Matsushita*, *Mazda*, *Mitsubishi* e *Volkswagen* com a FITIM[239].

Toda essa ilustrativa experiência não é, de forma alguma, estranha às entidades sindicais brasileiras. No início de 2010, recebeu a devida cobertura, pela imprensa, a atuação de uma rede sindical mundial de trabalhadores relacionados à *Vale*. O comando de greve dos mineiros das minas de níquel e cobre da subsidiária da *Vale* no Canadá, a *Vale Inco*., integrada por sindicalistas da forte *United Steel Workers* (USW), com base de representação nos EUA e no Canadá, após oito meses de paralisação, convocou, em *Sudbury*, Ontário, no Canadá, um encontro internacional de sindicatos de todos os países onde a *Vale* possui negócios para a definição de uma estratégia conjunta em relação à mineradora brasileira, mormente para o combate às pretensões de alterações do plano de benefício definido, à participação nos lucros calculada com base no preço do níquel e à contratação de trabalhadores temporários para quebrar o movimento grevista.

[238] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Responsabilidade Social Empresarial*, p. 73.
[239] *Idem*, *ibidem*, p. 73.

A Central Única dos Trabalhadores (CUT), mediante a atuação dos dirigentes que coordenam a rede de relações de trabalhadores das multinacionais brasileiras da central, se fez representar para um ato de solidariedade aos mineiros canadenses e para compartilhar a posição de resistência unitária, do sul ao norte, dos trabalhadores da *Vale* contra práticas consideradas antissindicais em *Sudbury*[240].

Particularmente no Brasil, a imprensa especializada, encabeçada pelo Instituto Observatório Social (IOS), tem publicado, em seu sítio na *internet* (www.institutoobservatoriosocial.org.br), inúmeras matérias, ao longo dos anos, dando conta da formação de *networks* sindicais.

De tempos e tempos, se realizam, no Brasil, encontros[241] para a formação e o desenvolvimento de redes sindicais em empresas multinacionais instaladas no Brasil ou em empresas multinacionais brasileiras, como é o caso das empresas *Carrefour*, *Cargill*, *Basf*, *Wal-Mart*, *Gerdau*, *Alpargatas/Santista*, *Volkswagen*, *Endesa*, *AngloGold América*, *Akso Nobel*, *Philips*, *Unilever*, *Bayer*, *Bosch*, *Ambev* e *ThyssenKrupp*. Em tais eventos, a pauta se destina a fortalecer as negociações coletivas e a organização dos trabalhadores nos locais de trabalho, além de incluir a discussão quanto à imposição, às empresas, do respeito às *Guidelines*/Diretrizes da OCDE para empresas multinacionais, à "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT, bem como ao *Global Compact* da ONU.

No âmbito do Mercado Comum do Cone Sul (Mercosul), a Coordenadora das Centrais Sindicais do Cone Sul (CCSCS) já promoveu, também, em 2005, uma reunião conjunta das redes sindicais de bancos internacionais, proposta para incentivar o

[240] DURÃO, Vera Saavedra. Grevistas da Vale Inco convocam Encontro Mundial. *Valor Econômico*, São Paulo, 16 mar. 2010. Empresas, p. B7.

[241] Como, por exemplo, o evento "Intercâmbio Sindical Alemanha – Brasil – Holanda" realizado de 5 a 12 de março de 2004 em São Paulo e promovido pelo Observatório Social Europa, com a participação da CUT do Brasil, do instituto de formação da confederação sindical alemã *DGB – Deutscher Gewerkschaftsbund*, a *DGB Bildungswerk*, e o braço internacional do maior, e eclético, sindicato holandês *FNV Bondgenoten*, a *FNV Mondiaal*. Merece destaque, nesse temário, a existência e o trabalho da Universidade Global do Trabalho/*Global Labour University* (GLU), que patrocina, anualmente, juntamente com a Universidade de *Kassel* e a Faculdade de Economia e Direito de Berlim (*Berlin School of Economics & Law*), na Alemanha, a sua *Summer School* com o seu curso de pós-graduação sobre "Políticas Trabalhistas e Globalização", com um programa que, com variadas linhas de pesquisa (eventos mega esportivos e revitalização sindical, organização e representação de trabalhadores domésticos, função do salário mínimo em países em desenvolvimento, acordos marco setoriais ou acordos marco globais, a questão do gênero nos sindicatos e as alternativas de organização dos trabalhadores) visa a reforçar, entre trabalhadores do mundo inteiro, as redes de contato e o

surgimento de redes sindicais das filiais dos bancos internacionais na América do Sul e no Brasil, oportunidade em que se encontraram, para tal fim, os comitês e as coordenadoras internacionais nos países latino-americanos dos grupos bancários *BBVA*, *Santander*, *ABN Amro* e *HSBC*.

A despeito da tendência à criação e ao desenvolvimento de redes sindicais de trabalhadores, organizados em comitês de empresa ou conselhos de empresa, a inglesa *Rolls-Royce*, muito recentemente, decidiu extinguir[242] o seu "Conselho Global dos Trabalhadores", que, na empresa, era o mais importante instrumento de interlocução dos empregados em todo o mundo, uma vez que constituído da direção mundial da empresa, os diretores de recursos humanos e quarenta e dois representantes dos trabalhadores de países como a Alemanha, Brasil, Canadá, China, Finlândia, França, Índia, Itália, Polônia, Reino Unido, Cingapura e Suécia.

2. A GLOBALIZAÇÃO DO TRABALHO: OS ALICERCES DA ESTRUTURA SINDICAL INTERNACIONAL E SEUS PRINCIPAIS ATORES

A cooperação sindical internacional já é sentida como necessária, pelos trabalhadores, há mais de um século. Em 1864, constituiu-se a Associação Internacional de Trabalhadores, a primeira das quatro entidades internacionais que, com as três restantes, surgidas em 1889, 1919 e 1938, pavimentou o caminho para as federações sindicais internacionais e outras entidades de trabalhadores mundiais[243].

Desde aquela época, muito se percorreu até que se chegou, recentemente, ao que pode ser tido como o ápice da organização obreira internacional do ponto de vista formal. Com a constituição ocorrida em Viena, Áustria, em 1º de novembro de 2006 – a partir da dissolução da Confederação Mundial do Trabalho (CMT)/*World Confederation of Labour* (WCL), que se uniu à Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL)/*International Confederation of Free Trade Unions* (ICFTU) –, a Confederação

---

debate sobre temas pertinentes ao movimento sindical. Em 2011, o curso de pós-graduação foi realizado de 1º de abril a 30 de setembro.

[242] Sob a alegação de que a lei obrigaria a empresa a apenas manter o seu conselho europeu, diante da diretiva sobre o comitê de empresa europeu, o que excluiria a possibilidade de reconhecimento de representantes de outras partes do mundo, como o Brasil.

Sindical Internacional (CSI)/*International Trade Union Confederation* (ITUC) ilustra uma inovação ímpar no que concerne à dimensão espacial mundial da ação sindical[244]. Com o surgimento da CSI, também se instituiu o Conselho das *Global Unions*[245].

Do que se tem notícia, a primeira federação sindical internacional foi a Federação dos Metalúrgicos, estabelecida em 1893, a despeito de secretariados internacionais do trabalho – que nada mais eram do que federações sindicais internacionais específicas de certos setores econômicos e de certas indústrias[246] e que, depois, em 2002, foram rebatizados como federações sindicais internacionais, com um perfil mais multi-industrial, multissetorial – poderem ter seu início traçado desde o final do século XIX[247].

Até 2006, três principais organismos poderiam receber a alcunha de "mundiais" para os trabalhadores, com aptidão para negociar coletivamente[248]: as já referidas CMT e CIOSL (que contou com algum suporte da AFL-CIO norte-americana[249]) e a Federação Sindical Mundial (FSM)/*World Federation of Trade Unions* (WFTU) constituída em 1945. Essas entidades foram montadas em linha com as divisões territoriais e geopolíticas causadas pela guerra fria, que motivaram a que várias entidades deixassem a FSM, que reunia organizações sindicais de tendências comunistas[250], para formar a

---

[243] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, pp. 2-3.

[244] VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*, p. 114.

[245] O agrupamento sindical denominado *Global Unions* é formado pelo Comitê Consultivo Sindical da OCDE (TUAC), pela CSI e pelas federações sindicais internacionais (www.global-unions.org), instituído para harmonizar a determinação comum de várias entidades em organizar, defender os direitos humanos e os padrões trabalhistas em todo o mundo, mediante a promoção do crescimento e do fortalecimento das entidades sindicais. Para tanto, ver PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 253.

[246] WINDMULLER, John P. The International Trade Secretariats. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, p. 102.

[247] No começo, tratavam-se de estruturas bem informais que cooperavam no nível prático, trocando informações sobre o ofício e a indústria relacionada. Por volta de 1900, já tinham algum desenvolvimento que possibilitava, aos secretariados internacionais do trabalho, abarcar questões como a assistência à sindicalização, o respaldo internacional a greves e, até, a fixação de normas internacionais setoriais (CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, p. 23).

[248] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Negociação Coletiva Transnacional. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*, p. 298.

[249] A fundação da CIOSL fez com que a AFL-CIO revisse a sua tradicional política e filosofia de que uma organização de trabalhadores internacionais só poderia ser composta de representantes das entidades "dominantes" ou, quiçá, "mais representativas" de cada país. Para tanto, ver VIANA, José de Segadas. *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 41.

[250] CHIARELLI, Carlos Alberto. *O Trabalho e o Sindicato*: Evolução e Desafios. São Paulo: LTr; Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul - UCS, 2005, p. 224. Quanto à FSM, *Peter Waterman* comenta, de forma curiosa, a sua problemática existência até os dias de hoje:

CIOSL[251] em 1949 para a luta contra o totalitarismo. Todas essas entidades não contribuíram para uma solidariedade internacional obreira, uma vez que vítimas da brutalidade e do nacionalismo de guerras que levou os trabalhadores a se matarem nos campos de batalha[252].

O estudo acadêmico sobre a formação e a estruturação dessas entidades sindicais regionais e mundiais também seguiu o *script* da história geopolítica mundial, com destaque, na década de 60, aos estudos sobre o internacionalismo sindical comunista; na década de 70, aos dos novos internacionalismos; na década de 80, aos do internacionalismo do chão de fábrica, curiosa e coincidentemente contextualizando o surgimento, no Brasil, do movimento do "novo sindicalismo"; e, já no novo século, dos atinentes às teorias da justiça global e do princípio da solidariedade sindical internacional[253].

Vinculadas às estruturas mundiais, organizaram-se, também, entidades regionais. Da estrutura da antiga CIOSL, surgiram a Organização Regional Africana/*African Regional Organisation* (AFRO), a Organização Regional para a Ásia e o Pacífico/*Asian and Pacific Regional Organisation* (APRO) e a Organização Regional Interamericana de Trabalhadores (ORIT)/*Inter American Regional Organisation of Workers*. Essa última, a ORIT, constituída em 1951 e que muito ajudou o sindicalismo latino-americano, especialmente com a criação de escolas de treinamento de lideranças

---

"A FSM continua, hoje, a existir, e a existir num duplo sentido, qual deles o mais problemático. Em primeiro lugar, existe sob a forma de um número de escritórios modestos e de funcionários modestamente pagos, e de uma série de congressos e de publicações extraordinariamente parecidos com os de há 30 anos atrás. Em segundo lugar, ela persiste como mito, perpetuado por sindicalistas de esquerda, activistas militantes, ou anti-imperialistas, bem como por alguns investigadores de esquerda da nova geração. Poderia pensar-se que estes buscam uma alternativa à CISL, fazendo-o, contudo, olhando para trás e para o lado em vez de olharem para a frente. O único sinal de que a FSM aprendeu alguma coisa com as lutas travadas contra o capitalismo contemporâneo foi a criação, em 2000 do seu 'website' (*v. Websites*, no final). Mas esse 'sítio' na "Web' é também a prova viva de que a FSM continua a estar fortemente dependente da participação de sindicatos controlados pelo Estado, provenientes do que resta dos países comunistas e do mundo árabe. Quanto ao mais, este resquício da tradição romântica e insurreicional – mas também típica do socialismo de Estado – parece querer regressar ao mundo dos Estados-nação que lhes esteve na origem" (O Internacionalismo Sindical na Era de Seattle. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 219-260, 2005, p. 226).

[251] HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*, p. 7.

[252] GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell. Going Global. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, p. 17.

[253] WATERMAN, Peter. A Trade Union Internationalism for the 21st Century: Meeting the Challenges from Above, Below and Beyond. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 248-263, 2008, p. 249.

sindicais[254], surgiu, também, para combater, na América do Sul, a Confederação dos Trabalhadores da América Latina (CTAL), controlada pela esquerda radical e combatida, em um primeiro momento, em 1948, pela Confederação Latinoamericana de Trabalhadores (CLT). A CLT ou a *Latin American Workers Central*, aliás, pertencia à estrutura da CMT, da qual também surgiram a Irmandade de Sindicatos Asiáticos/*Brotherhood of Asian Trade Unionists* e a Organização Democrática Sindical dos Trabalhadores Africanos/*Democratic Organization of African Workers' Trade Unions*[255].

Para a Europa, consta uma entidade regional, a importante Confederação Europeia de Sindicados (CES)/*European Trade Union Confederation* (ETUC), que se manteve, de toda a sorte, independente de qualquer estrutura mundial, embora próxima à anterior CIOSL[256]. A CES, dominada, numérica e politicamente por entidades reformistas e democrata-cristãs[257], possui uma dupla estrutura: de um lado, as "centrais" sindicais nacionais e, de outro, pouco mais de uma dezena de federações européias de ramo de produção[258].

Para a Europa, ainda, e também de maneira independente, é o caso da Confederação Europeia de Gerentes/*European Confederation of Executive Staffs* e do Conselho de Sindicatos Nórdicos/*Council of Nordic Trade Unions*.

Para as Américas, o Congresso Permanente de Unidade Sindical dos Trabalhadores da América Latina/*Permanent Congress of Trade Union Unity of Latin American Workers* (ainda que com vínculos à FSM[259]).

---

[254] Para um pouco das estratégias sindicais e o programa de ação da ORIT, mormente no que diz respeito à promoção da organização sindical para os trabalhadores da economia informal, ver CASTILLO, Gerardo; FROHLICH, Miguel; ORSATTI, Alvaro. Construcción de Una Estrategia Formativa Integral hacia los Trabajadores de la Economía Informal: La Experiencia de CIOSL-ORIT. In: CASTILLO, Gerardo; ORSATTI, Alvaro (comp.). *Trabajo Informal y Sindicalismo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, p. 9-40, 2005, pp. 14 a 18 e 84.

[255] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, pp. 70-73; VIANA, José de Segadas. *Direito Coletivo do Trabalho*, p. 42; FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*: Una Propuesta Estratégica. Lima: Organización Internacional del Trabajo; Lima: Programa Laboral de Desarrollo – PLADES, 2001, p. 159.

[256] HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*, pp. 17-22, *passim*.

[257] HILAL, Nadia. *L'Eurosyndicalisme par L'Action*: Cheminots et Routiers en Europe. Paris: L'Harmattan, 2007, p. 49.

[258] Constituída exatamente como corolário do processo de construção da União Europeia, da necessidade de coordenação entre os sindicatos de distintos países, a CES é a maior organização sindical europeia, com 60 milhões de trabalhadores filiados, repartidos entre mais de oito dezenas de confederações sindicais e pouco mais de uma dezena de federações sindicais europeias.

[259] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. Ob. cit., p. 83.

Para a África, a Organização da Unidade Sindical Africana/*Organization of African Trade Union Unity*.

Para o Oriente Médio, a Confederação Internacional de Sindicatos Árabes/*International Confederation of Arab Trade Unions*[260].

Abaixo dessa estrutura mundial, encontram-se as federações sindicais internacionais, anteriores secretariados internacionais do trabalho até 2002, que, ao contrário da anterior CIOSL, que representava centrais nacionais, representam os sindicatos nacionais, por sua vez representativos de trabalhadores de setores industriais ou de ocupações específicas[261].

As federações sindicais internacionais defendem os interesses de seus filiados de maneira prática utilizando os métodos (i) da solidariedade e de sindicalização, que incluem a assistência financeira ou a coordenação de medidas contra empregadores ou governos; (ii) de informação e de investigação, de particular importância ao tratarem com multinacionais, bem como de divulgação de publicações e de estudos específicos; (iii) de campanhas de sensibilização da opinião pública; e (iv) de representação dos interesses dos filiados nas empresas multinacionais – inclusive para os fins da negociação coletiva internacional –, em organizações internacionais (como a OIT) e em organismos governamentais[262]. Tratam-se do mais antigo exemplo vivo que se tem da solidariedade sindical internacional no nível setorial.

São dez, nos dias atuais, as federações sindicais internacionais, a saber:

(i) a Federação Nacional de Periodistas (FIP)/*International Federation of Journalists* (IFJ);

(ii) a Federação Internacional dos Trabalhadores da Construção e da Madeira (FITCM)/*International Federation of Building and Wood Workers* (IFBWW ou BWI);

(iii) a Federação Internacional dos Trabalhadores das Indústrias Metalúrgicas (FITIM)/*International Metalworkers Federation* (IMF);

---

[260] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, pp. 74-87.
[261] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, pp. 6-8.
[262] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, p. 27; SCHUTTE, Giorgio Romano. Globalização Revitaliza Ação Sindical em Nível Internacional. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo-Edgar A. (orgs.). *Desafios da Globalização*. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, p. 109-124, 1997, pp. 121-122.

(iv) a Federação Internacional dos Trabalhadores do Têxtil, Vestuário e Couro (FITTVC)/*International Textile, Garment and Leather Workers' Federation* (ITGLF);

(v) a Federação Internacional dos Trabalhadores da Química, Energia, Minas e Indústrias Diversas (FITQEMID)/*International Federation of Chemical, Energy, Mine and General Workers Unions* (ICEM);

(vi) a Internacional de Educação (IE)/*Education International* (EI);

(vii) a Federação Internacional do Pessoal de Serviços Públicos/*International Federation of Employees in Public Services* (IPS);

(viii) a Federação Internacional dos Trabalhadores do Transporte (FITT)/*International Transport Workers' Federation* (ITWF ou ITF)[263];

(ix) a Federação Internacional dos Trabalhadores da Alimentação, Agricultura, Hotelaria, Restaurantes, Tabaco e Afins (FITAAHRTA)/*International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers' Associations* (UITA ou IUF); e

(x) a Rede Sindical Internacional (RSI)/*Union Network International* (UNI)[264].

Com perfis totalmente independentes e vinculadas a trabalhos específicos, registra-se, ainda, a Federação Internacional de Atores/*International Federation of Actors*, a Federação Internacional de Músicos/*International Federation of Musicians*, a Federação Internacional dos Sindicatos de Trabalhadores dos Meios Audiovisuais/*International Federation of Unions of Audio-Visual Workers*, o Grêmio Internacional de

[263] A primeira federação sindical internacional a concluir acordos internacionais com federações patronais para a indústria marítima, sendo, portanto, uma precursora da negociação coletiva internacional com êxito para a entabulação de uma "convenção coletiva" verdadeiramente global.

[264] Os acadêmicos dedicados ao estudo das movimentações das federações sindicais internacionais já chegaram a imaginar a necessidade de fusão entre tais federações, de modo a que apenas duas existissem, uma dedicada à indústria e à manufatura, e, outra, ao setor público. Vários inconvenientes existiriam para isso: o primeiro, relacionado à escolha da sede, o que representaria perda de um grupo de trabalhadores experientes em administração internacional da entidade sindical que for preterida; o segundo, relacionado à perda de um nível de representação entre os âmbitos nacionais e o âmbito mundial da CSI, alavancando, mais ainda, perda de democracia interna quando os indivíduos se virem imersos em imensas organizações; e, o terceiro, relacionado ao fato de que a redução de custos pode ser perseguida, por tais entidades, por outras formas que não a fusão (CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 54; RICHARDS, Lawrence. *Union-Free America*, p. 44). Em sentido contrário, e em prol da fusão das federações sindicais internacionais para a formação de quatro ou cinco internacionais, ver THORPE, Vic. Global

Escritores/*International Writers' Guild*, a Federação Internacional de Futebolistas Profissionais/*Fédération Internationale des Footballers Professionannels*, a Federação das Associações Internacionais dos Pilotos de Companhias Aéreas/*International Federation of Airline Pilots Associatons*, a União Internacional de Caminhoneiros/*International Union of Lorry Drivers*, a Federação de Associações Internacionais de Servidores Públicos Civis/*Federation of International Civil Servants' Associations* e a União Internacional de Federações de Polícia/*International Union of Police Federations*.

Em 2008, uma estrutura *sui generis* sindical foi criada de âmbito transnacional, a partir da união do sindicato mais importante da Grã-Bretanha, o *Unite* de metalúrgicos, com o mais importante do setor privado dos Estados Unidos da América e do Canadá, também de metalúrgicos, o *United Steelworkers*. Deles, adveio o *Workers Uniting*, o primeiro sindicato transnacional, com registro no Reino Unido, nos Estados Unidos, na Irlanda e no Canadá[265].

Na dinâmica própria do internacionalismo operário, sindicatos de todo o mundo, sob a batuta da FITQEMID, FITTVC e da FITIM, acordaram estabelecer, para o mês de junho de 2012, uma nova federação sindical internacional[266], a *IndustriaALL*, que, mundialmente, representará os trabalhadores dos setores de manufatura, energia, mineração, metalurgia e têxtil.

No âmbito do Mercado Comum do Cone Sul (Mercosul), os estudos acadêmicos e institucionais têm sustentado que a constituição do Subgrupo de Trabalho nº 11, depois Subgrupo de Trabalho nº 10, dedicado às "Relações de Trabalho", em reunião do Conselho do Mercado Comum de 17 de dezembro de 1991, em Brasília, se deu graças à pressão dos trabalhadores dos países signatários e, principalmente, por meio da coordenação das centrais sindicais daqueles países[267], envoltas no aglomerado sindical

---

Unionism: The Challenge. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). *Labour Worldwide in the Era of Globalization*, p. 226.

[265] KEUNE, Maarten; SCHMIDT, Verena. Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional? In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 11-30, 2009, pp. 19-20.

[266] Diminuindo o número de federações sindicais internacionais antes relacionadas.

[267] VALENTIM, João Hilário. As Dimensões Internacionais da Negociação Coletiva. *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*. São Paulo: IBDSCJ, v. 24: 52-63, 1996, p. 62.

CCSCS, que pode ser considerada, também, uma entidade sindical internacional, com cariz regionalizado à América do Sul.

A CCSCS foi criada logo no início do processo de integração do Mercosul, em 1986/1987, e reunia três centrais sindicais brasileiras (CUT, Central Geral dos Trabalhadores do Brasil – CGT e Força Sindical), a *Confederación General del Trabajo* (CGT) argentina, a *Central Unitaria de Trabajadores* (CUT) paraguaia, o *Plenario Intersindical de Trabajadores-Convención Nacional de Trabajadores* (PIT/CNT) do Uruguai, a CUT do Chile (país associado) e a *Central Obrera Boliviana* (COB) da Bolívia (país associado). A CCSCS também teve atuação decisiva para a aprovação da "Declaração Sociolaboral do Mercosul", pelos Presidentes da Argentina, Brasil, Paraguai e Uruguai, durante a 15ª Reunião Ordinária do Conselho do Mercado Comum, em 9 e 10 de dezembro de 1998, na cidade do Rio de Janeiro[268].

Em um panorama, o movimento sindical internacional se montou segundo encadeamento histórico do seguinte jaez:

(i) em 1864, com o surgimento da Associação Internacional de Trabalhadores, a "Primeira Internacional"[269];

(ii) em 1871, com os delegados austríacos, alemães e escandinavos de sapateiros assinando um acordo de cooperação, ao tempo em que se dava a vitória alemã na guerra franco-prussiana seguida da unificação da Alemanha;

(iii) em 1876, com a dissolução da Associação Internacional de Trabalhadores;

---

[268] SOARES FILHO, José. As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)*. São Paulo: LTr, v. 71, nº 8, agosto: 907-915, 2007, pp. 907 e 913; e CORDEIRO, Wolney de Macedo. A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. *Revista de Direito do Trabalho*, pp. 210 e 216. A ORIT, a despeito de ter apoiado a constituição da CCSCS, tem prestado pouca atenção à evolução do Mercosul "o que pode ser visto como um factor inibidor de protagonismo sindical transnacional" (AUGUSTO COSTA, Hermes. O Sindicalismo na UE e MERCOSUL: Etapas e Caminhos em Aberto. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). Mudanças no Trabalho e Ação Sindical: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 189-218, 2005, p. 206).

[269] Interessante considerar, em relação à Associação Internacional de Trabalhadores, a "Primeira Internacional", que, na Espanha, tal associação foi declarada ilegal em 1874, a despeito do *Decreto-Ley* de 20 de novembro de 1868 sobre o direito de associação, o que deu margem à criação, em Madri e em Barcelona, da Federação Regional Espanhola da Associação Internacional de Trabalhadores para driblar a referida "ilegalidade".

(iv) em 1889, com a fundação do Secretariado Internacional de Sapateiros, Pintores, Chapeleiros e Trabalhadores na Indústria de Tabaco e, também, da denominada "Segunda Internacional"[270];

(v) em 1897, com a fundação da Federação Internacional de Trabalhadores do Transporte;

(vi) em 1901, com a realização da primeira conferência do Secretariado de Centros Nacionais Sindicais ou Secretariado Internacional de Centrais Sindicais;

(vii) em 1913, com a fundação da Federação Internacional de Sindicatos;

(viii) em 1914, com a contabilização de mais de cem secretariados internacionais criados e desenvolvendo suas atividades, impactados pela explosão da Primeira Guerra Mundial;

(ix) de 1918 a 1920, com a união de vários secretariados internacionais do trabalho, ao tempo em que, em 1917, na Rússia, despontava a Revolução Russa e, em 1918, findava a Primeira Guerra Mundial;

(x) em 1919, com a refundação da Federação Internacional de Sindicatos após a primeira guerra mundial;

(xi) em 1920, com a fundação da Federação Internacional de Sindicatos Cristãos, a entidade que, depois, acabou se consolidando na CMT;

(xii) em 1921, com a fundação, em Moscou, da Internacional Sindical Vermelha, a "Terceira Internacional", combatida, tenazmente, pela Federação Internacional de Sindicatos Cristãos;

(xiii) em 1937, com a dissolução da Internacional Sindical Vermelha, após, em 1933, os nazistas terem ascendido ao poder na Alemanha para, em 1939, incitarem o surgimento da Segunda Guerra Mundial;

(xiv) em 1945, com a fundação da FSM após o término da Segunda Guerra Mundial;

---

[270] Em 1889, surgiu, em Paris, a "Segunda Internacional", "que sofreu muitas restrições dos que não concordavam com a linha adotada de não seguir a filosofia marxista, mas mesmo assim essa *Federação Sindical Internacional* realizou, de dois em dois anos, diversos Congressos, ficando mais conhecidos os de Dublin em 1903, de Amsterdan em 1905, de Oslo em 1907, de Paris em 1909, de Budapeste em 1911, de Zurique em 1913. Em razão da Primeira Grande Guerra Mundial não se realizaram os Congressos de 1915 e 1917. No entanto, realizou-se o de Berna, em 1919, quando foi firmada a célebre *Carta do Trabalho de Berna*" (MOURA FILHO, João Bem Dias de. *A História do Sindicalismo em Mato Grosso*. Cuiabá: Buriti, 2000, p. 40).

(xv) em 1949, com a fundação da CIOSL, que, como sua denominação bem indicava, se baseava no princípio de que os sindicatos legítimos deviam ser controlados por seus membros exclusivamente e não por governos, empregadores ou partidos políticos de qualquer matiz;

(xvi) em 1973, com a fundação, em Bruxelas, Bélgica, da importante CES, fundada por dezessete filiados da CIOSL que resolveram, também, abandonar a menção a sindicatos "livres", de modo a facilitar a filiação e a participação de entidades sindicais cristãs e sindicatos internacionais não alinhados à filosofia, ainda, do oeste europeu; e

(xvii) em 2006, após a consolidação do colapso da União Soviética em 1989, e sem mais entraves sérios de natureza geopolítica, com a fundação – dissolvida a CMT e unida à CIOSL –, da CSI[271].

Após a constituição da CSI, o movimento sindical agora vivencia a experiência, surgida no seio da União Europeia, dos comitês de empresa europeus.

Inevitavelmente, perguntas difíceis podem ser feitas sobre o papel das mais atuantes organizações sindicais em escala mundial, quais sejam, as federações sindicais internacionais, nesse novo cenário:

(i) trabalharão como uma força de unificação ou de coordenação para o grupo heterogêneo de empregados cujas experiências, lealdade às empresas e expectativas diferem muito ou os seus recursos serão utilizados para melhor servir em uma missão mais consultiva no plano internacional?; ou

(i) ao contrário, as federações sindicais internacionais serão deixadas de fora de qualquer participação significativa nos embates mundiais, que certamente virão, com a consolidação, mais adiante, de novas formas de representação coletiva de trabalhadores, paritárias ou unitárias, como é o caso dos comitês de empresa europeus?

---

[271] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 25; CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES. *Una Guía Sindical sobre la Mundialización*, pp. 23-24. No exato período do pós-guerra, em 1948, também surgiu um organismo destinado a representar os sindicatos nos programas internacionais e nacionais de recuperação européia. Esse organismo se converteu, mais tarde, na Comissão Sindical Consultiva (TUAC) da OCDE, com sede em Paris, França. Outras entidades internacionais tiveram vida mais efêmera, como a Associação Internacional para a Proteção Legal dos Trabalhadores, fundada em 1900 e extinta em 1922; a Associação dos Trabalhadores Latino-Americanos Sindicalizados (Atlas), com sede na Argentina; e a Federação Pan-Americana do Trabalho (FPAT). Outras entidades ainda persistem, mas de fraca atuação, como a Confederação dos Trabalhadores da América Latina (CTAL) – que, no Brasil, representa o ponto de vista e a política da Internacional Comunista; e o Instituto Americano de Desenvolvimento e Estudo Sindical Integrado (Iadesil), com sede nos EUA (MOURA FILHO, João Bem Dias de. *A História do Sindicalismo em Mato Grosso*, p. 41).

Tudo indica que somente o tempo cuidará de fornecer as respostas a tão intrincadas questões, para as quais o presente estudo quer contribuir para facilitar o raciocínio, mormente para o cenário brasileiro envolto no ambiente globalizado.

Independentemente de tais questionamentos, o fato é que as federações sindicais internacionais sempre tentaram impulsionar, no âmbito das empresas multinacionais, a criação de conselhos sindicais de empresa mundiais, destinados a reforçar a colaboração sindical transnacional pela via da informação e da consulta dos trabalhadores de multinacionais em diversos países[272], embora, originariamente, nunca tenham sido pré-destinados à busca de necessária negociação coletiva internacional, embora sejam legitimados, eticamente, para tanto no cenário globalizado.

Segundo o sociólogo português *Hermes Augusto Costa*, em destaque à inerente importância das federações sindicais internacionais:

> "No plano setorial deve ser realçado o papel histórico dos Secretariados Profissionais Internacionais (SPIs), a mais duradoura e efectiva forma de organização sindical (Gallin, 2002: 240), constituída no final do século XIX (1889). Trata-se de organizações sindicais sectoriais que representam mundialmente os trabalhadores de um determinado sector de actividade. Alguns dos mais conhecidos exemplos de *internacionalismo sindical sectorial*, como os verificados no sector gráfico, das minas ou dos transportes surgiram no século XIX e permanecem em acção nos nossos dias, manifestando solidariedade para com sindicatos e federações sindicais de âmbito local, nacional e internacional ou negociando acordos com empresas multinacionais destinados a respeitar os direitos laborais nessas empresas, etc. A partir de 2002 passaram a designar-se Federações Sindicais Globais (FSGs). Embora actuem essencialmente à escala internacional, estas federações sindicais possuem, tal com as confederações sindicais mundiais, os seus 'apêndices', com destaque para as Federações Sindicais Europeias, filiadas na CES."[273]

Não obstante as dificuldades para questões acima ventiladas e o fato de que não existem normas, internacionais, europeias ou americanas, que confiram, às federações sindicais internacionais, poderes para entabularem e para negociarem coletivamente, além do fato de que sindicatos nacionais são reticentes para atribuir poderes negociais a entidades internacionais diante da visão de que tais instituições são destinadas à

[272] SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*, p. 28.

[273] Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Granada: Comares, p. 193-229, 2009, p. 195.

coordenação de atividades sindicais, as federações sindicais internacionais, até dezembro de 2006 ao menos, haviam assinado 12 (doze) dos 49 (quarenta e nove) acordos marco setoriais internacionais, juntamente com os comitês de empresa europeus de determinadas multinacionais. A matéria será tratada adiante neste estudo, mas, de toda a sorte, nos dizeres de *André Sobczak*, para fortalecer as dificuldades,

> "a assinatura de acordos setoriais internacionais criam um problema de assimetria entre os dois lados do processo negocial. Enquanto os representantes de trabalhadores são organizados por níveis setoriais, seus simétricos são um grupo individual de empresas e não uma associação patronal de nível setorial. Essa assimetria contrasta com as categorias legais existentes do Direito do Trabalho, que distingue acordos setoriais de acordos coletivos de trabalho. Isso pode representar um futuro obstáculo ao reconhecimento de acordos setoriais internacionais como acordos coletivos tal como assim tratados no âmbito nacional"[274]

A despeito da discussão jurídica que pode ser estabelecida, as entidades sindicais mundiais, mormente as federações sindicais internacionais, sempre se apresentaram, como se verá adiante, como legítimas representantes dos trabalhadores para, em escala internacional, promoverem a negociação coletiva internacional e entabularem acordos marco setoriais ou globais com as empresas multinacionais, tudo, portanto, abaixo do nível das entidades aglutinadoras de todos os trabalhadores em escala mundial, como a CSI, uma vez que mais específicas para determinados setores onde atuam as multinacionais[275].

Não é preciso muito esforço para concluir que a movimentação das organizações sindicais de empregadores veio a reboque da movimentação obreira, como uma crítica à filosofia do *laissez faire laissez passer* dos Estados a partir de 1912, se já não bastasse o fato de que são, naturalmente, atores, nesse universo marcado pelo pluralismo e

[274] Tradução livre de trecho do artigo Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsability. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Labour Office; Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 115-130, 2008, p. 119.

[275] E assim se deu porque as federações sindicais internacionais possuem competência internacional já comprovada em um dado espaço geográfico para dada representação setorial. A calhar, nesse ponto, a lição de *José Soares Filho*, segundo o qual a "negociação coletiva de trabalho supranacional pressupõe, dentre outros fatores, a existência de entidades sindicais bem estruturadas e organizadas nesse nível, com competência jurídica para representar os membros das respectivas categorias localizados em todo o espaço do bloco regional de países e legitimadas para convencionarem normas aplicáveis em todos os Estados-Partes. Para isso se requer harmonia dos ordenamentos jurídicos nacionais sobre a matéria, admitindo tal competência e tal

pela diversidade, as próprias empresas multinacionais e/ou os grupos de empresas transnacionais, ainda que em âmbito territorial mais regionalizado, como a Europa, para os fins dos comitês de empresa europeus.

Em 1920, ilustrando a aglutinação patronal em formato não-setorial, constituiu-se a Organização Internacional de Empregadores Industriais (OIEI)/*International Organization of Industrial Employers* (IOIE), fundada na ampla liberdade de associação sindical em primeiro lugar estabelecida na Convenção nº 87 da OIT de 1948, na Carta Social Europeia de 1961 e no Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais de 1966.

Mais recentemente, no contexto da União Europeia, muito ativas, já que são as partes simétricas em relação à CES, são o Centro Europeu de Empresas com Participação Pública e de Empresas de Interesse Econômico Geral/*European Centre of Enterprises with Public Participation and of Enterprises of General Economic Interest /Centre Européen des Entreprises à Participation Publique et des Entreprises d'intérêt économique general* (CEEP) e a União de Confederações Industriais e de Empregadores da Europa/*Union of Industrial and Employers' Confederations of Europe* (UNICE)[276], atualmente *BusinessEurope* desde 2007, surgida em 1958 quando do nascedouro da Comunidade Econômica Europeia criada pelo Tratado de Roma, mas com fortes vínculos ao antigo Conselho de Federações Industriais da Europa, de natureza não-setorial, criado em 1949 após a Segunda Guerra Mundial.

No contexto da América, constituiu-se a Federação de Entidades Privadas da América Central e do Panamá, além de várias entidades de organizações empresariais,

---

legitimidade" (As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)*, p. 907).

[276] A CES, a CEEP e a *BusinessEurope* foram incorporadas, como "parceiros sociais", no Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (artigos 146, 150, 151, 152, 153 e 154). Muito embora a União Europeia seja obrigada a consultar os parceiros sociais antes de promover a edição de normas supranacionais, a utilidade dessa consideração dos parceiros sociais tem sido colocada em dúvida diante da constante recusa da *BusinessEurope* em participar e entabular, com a CES, acordos marco ou acordos setoriais, diante de uma propalada vontade do empresariado em manter a negociação coletiva restrita ao âmbito nacional (HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*, p. 35). Por essa razão é que a Comissão Europeia, desde 1998, propugnou a edição de uma Diretiva para instituir o acordo setorial europeu dependente de prévia participação dos trabalhadores mediante os direitos de informação e de consulta, o que culminou, em 2002, com a autorização, passada pelo Conselho de Ministros da União Europeia, para a adoção da Diretiva nº 2002/14 estabelecendo um marco para o desenvolvimento dos direitos de informação e de consulta aos empregados (BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*. Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, p. 277).

como o grupo de Presidentes de Associações de Empregadores Latinoamericanos e o Conselho Interamericano de Comércio e Produção[277].

Na Ásia, constituiu-se a Confederação de Empresários da Associação dos Países do Sudeste Asiático[278]. Na África, a Confederação Pan-africana de Empresários. Nos países árabes, a União Geral de Câmaras de Comércio, Indústria e Agricultura dos Países Árabes. Na região do Caribe, a Confederação de Empregadores do Caribe[279].

As organizações patronais estão organizadas em formato genérico e, como pontuado, não-setorial e a maior parte delas, em verdade, se dedica a representar o empresariado nos órgãos executivos de governos e, particularmente, na União Europeia, para fins de *lobby* dos interesses empresariais. Essas organizações não se engajam com as suas organizações simétricas, dos trabalhadores, como é o caso das federações sindicais internacionais ou mesmo com a CES, embora sejam, com tais entidades, as equivalentes para a promoção do diálogo social e para as negociações[280] no âmbito territorial que lhes compete.

De toda a sorte, e tanto para as organizações sindicais obreiras, quanto para as organizações sindicais, ou simplesmente associativas, patronais, de âmbito internacional, a OIT, em conformidade com o que é disposto no artigo 12.3 de sua Constituição[281], classifica todas essas organizações como entidades passíveis de serem consultadas, quer em um *status* geral, como é o caso para a Organização Internacional de Empregadores, a Confederação Pan-Africana de Empresários, a CSI e a Organização da Unidade Sindical Africana; quer em um *status* mais regionalizado, como é o caso para a Confederação de Empresários da Associação de Países do Sudeste Asiático, a Confederação de Empregadores do Caribe, a União Geral de Câmaras de Comércio, Indústria e Agricultura dos Países Árabes, a CES e a Confederação Internacional de Sindicatos Árabes[282].

---

[277] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, pp. 102-103.
[278] *Idem*, *ibidem*, p. 105.
[279] *Idem*, *ibidem*, pp. 105-107.
[280] BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*, p. 272.
[281] "3. A Organização Internacional do Trabalho poderá tomar todas as medidas necessárias para consultar, a seu alvitre, organizações Internacionais não governamentais reconhecidas, inclusive organizações internacionais de empregadores, empregados, agricultores e cooperativistas."
[282] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, p. 117.

Também a Comissão Europeia possui o conhecimento oficial de cerca de 525 (quinhentas e vinte e cinco) organizações, reconhecendo-lhes o papel de órgãos de consulta para a promoção do diálogo social a que aludem os artigos 138 e 139 do "Tratado Constitutivo da Comunidade Europeia"[283], como "organizações interprofissionais de caráter geral", como "organizações interprofissionais que representam determinadas categorias de trabalhadores ou de empresas", como "organizações setoriais", como "organizações setoriais não filiadas no plano interprofissional" ou como "organizações européias de indústria filiadas à CES"[284].

Não poderia ser diferente, no mais, também no âmbito do Mercosul. A programática "Declaração Sociolaboral do Mercosul", de 1998, quando trata dos direitos coletivos (nos artigos 8º - liberdade de associação, 9º - liberdade sindical, 10 – negociação coletiva, 11 - greve, 12 – promoção e desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos e 13 – diálogo social), aborda a liberdade de associação, a liberdade sindical, a negociação coletiva, a greve, a promoção e o desenvolvimento de procedimentos preventivos e de autocomposição de conflitos e o diálogo social.

Ao tratar dos aspectos sindicais no enfoque da liberdade de associação, a "Declaração Sociolaboral do Mercosul", em seu artigo 8º, itens 1 e 2[285], não só garante a

---

[283] "Art. 138.
1. À Comissão cabe promover a consulta dos parceiros sociais ao nível comunitário e tomar todas as medidas necessárias para facilitar o diálogo entre eles, assegurando um apoio equilibrado às partes.
2. Para o efeito, antes de apresentar propostas no domínio da política social, a Comissão consulta os parceiros sociais sobre a possível orientação da ação comunitária.
3. Se, após essa consulta, a Comissão considerar desejável uma ação comunitária, consulta os parceiros sociais sobre o conteúdo da proposta prevista. O parceiros sociais enviam à Comissão um parecer ou, quando adequado, uma recomendação.
4. Por ocasião dessa consulta, os parceiros sociais podem informar a Comissão do seu desejo de dar início ao processo previsto no artigo 139. A duração deste processo não pode exceder nove meses, salvo prorrogação decidida em comum por esses parceiros sociais e pela Comissão.
Artigo 139.
1. O diálogo entre os parceiros sociais ao nível comunitário pode conduzir, se estes assim o entenderem, a relações contratuais, incluindo acordos.
2. Os acordos celebrados ao nível comunitário são aplicados, quer segundo os processos e práticas próprios dos parceiros sociais e dos Estados-Membros, quer, nas matérias abrangidas pelo artigo 137, a pedido conjunto das partes signatárias, com base em decisão adotada pelo Conselho, sob proposta da Comissão.
O Conselho delibera por maioria qualificada, salvo se o acordo em questão contiver uma ou mais disposições relativas a um dos domínios para os quais é exigida a unanimidade por força do nº 2 do artigo 137. Neste caso, o Conselho delibera por unanimidade."

[284] CARRIL, VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, pp. 122-123.

[285] "Artigo 8º
Liberdade de associação

liberdade sindical nos termos da Convenção nº 87 da OIT, mas como "possibilita concluir que não há qualquer impedimento para a criação de sindicatos supranacionais, em razão da produção normativa do Mercosul"[286], sem contar o fato de que o artigo 13 da "Declaração Sociolaboral do Mercosul"[287] fundamenta negociações coletivas supranacionais no âmbito do mercado comum para o futuro[288].

3. BREVE *CODA*

A rapidez e a facilidade que o capital imprime aos seus movimentos transnacionais implicaram enormes conseqüências aos trabalhadores, principalmente no que diz respeito às suas práticas coletivas e ao sindicalismo.

Alguns dos movimentos transnacionais do capital estão fortemente imbuídos, na origem, de intuitos antissindicais e desleais, que despertaram, no mundo do trabalho, a natural resposta às empresas multinacionais, consistente em uma atuação também internacional e mediante organizações sindicais ou, mesmo, de perfil unitário e não-sindical, mas principalmente sindicais, capazes de enfrentar o capital com a criação de um bloco alternativo de poder no fenômeno da globalização das relações coletivas de trabalho.

Essas constatações servem de cenário preliminar para o que, na parte seguinte deste estudo, se identificará, de forma mais concreta, em ações obreiras internacionais, de natureza horizontal no terreno globalizado, para a contraposição ao

---

1. Todos os empregadores e trabalhadores têm o direito de constituir as organizações que considerem convenientes, assim como de afiliar-se a essas organizações, em conformidade com as legislações nacionais vigentes.
2. Os Estados Partes comprometem-se a assegurar, mediante dispositivos legais, o direito à livre associação, abstendo-se de qualquer ingerência na criação e gestão das organizações constituídas, além de reconhecer sua legitimidade na representação e na defesa dos interesses de seus membros."

[286] FONSECA, Verônica Cavalcante da. Negociação Coletiva na União Européia e no Mercosul. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). *Direito Coletivo do Trabalho em Debate*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 313-334, 2009, pp. 329-330.

[287] "Artigo 13
Diálogo social
Os Estados Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social nos âmbitos nacional e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos."

[288] SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*, p. 124.

capital, para a tentativa de equilibrar o jogo de forças nas relações coletivas de trabalho mundiais, mediante a concretização da solidariedade internacional entre trabalhadores e entre organismos de representação coletiva de seus interesses.

SEGUNDA PARTE

DA AÇÃO COLETIVA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL

DA AÇÃO COLETIVA À NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL

4. DA AÇÃO COLETIVA PERANTE AS EMPRESAS MULTINACIONAIS

4.1. Exemplos emblemáticos de coordenação sindical internacional

A constituição de uma estrutura sindical internacional[1] é indicativa de que o trabalho, há muito tempo, se movimenta para enfrentar não só a velocidade e a dinâmica que o capital impôs ao tecido social, mas como para, a ou contra ele, apresentar um contrapoder digno, a fim de trazer, para o seio do diálogo e da negociação, as decisões, referentes à produção e aos investimentos, que possam vir a afetar os trabalhadores em um mundo globalizado.

A dificuldade, para os trabalhadores, em relação à empresa multinacional[2], está na consolidação teórica e prática do princípio da solidariedade sindical internacional, da coordenação das práticas sindicais nos diversos países onde atuam as multinacionais, quer no âmbito primeiro do local de trabalho, quer no âmbito final do território internacional.

Para que a democracia funcione, eficazmente, para os trabalhadores, não só é preciso se despertar para a necessidade de diálogo diário e constante entre os líderes e os

[1] A estrutura sindical internacional pode, muito bem, conviver com estruturas outras de representação coletiva de trabalhadores, em variados níveis de atuação, dos locais de trabalho à esfera global, como, por exemplo, comitês ou conselhos de empresa, delegados de pessoal, representantes unitários de trabalhadores e, em forma mais abrangente, conselhos ou comitês regionais ou mundiais de empresa, de perfil unitário; ou, mesmo, com estruturas de cariz paritário, como conselhos de empresa nos quais tenham assento, de forma equânime, representantes dos empregadores e representantes dos empregados.

[2] Se é fato que as empresas multinacionais dominam o comércio mundial, quer por conta de transferência de estoques e ativos, e dinheiro, entre diversas subsidiárias de uma mesma empresa em várias nações, quer porque algum elo existirá para a consolidação da economia mundial nas mãos das multinacionais, da qual depende o comércio em menor escala desenvolvido por outros tipos de empresas, partícipes da cadeia produtiva mundial, é preciso ser realista para a admissão do fato de que, atualmente, se constata não só a globalização, mas, também, a "corporatização" do comércio. Segundo *Vic Thorpe*, agora e "*more than ever, the world has a planned economy. But it is planned in secret, behind the boardroom doors of the multinationals. The national political process has lost control over the real world of economics*" (THORPE, Vic. Global Unionism: The Challenge. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed*.). Labour Worldwide in the Era of Globalization*: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 218-228, 1999, p. 219).

dirigentes sindicais e seus representados na base, mas como também é preciso se despertar para a necessidade de se criarem mecanismos de diálogo entre os diversos tipos de membros da comunidade trabalhadora[3], sejam ou não, tais membros, insertos ou partícipes de entidades sindicais.

Tal como sugerem *Michael E. Gordon* e *Lowell Turner*, "a renovação dos movimentos laborais nacionais e locais dependem, de fato, do incremento da coordenação entre os movimentos laborais de diversos países. A colaboração sindical internacional será uma importante característica da economia global do amanhã"[4], quiçá mais importante do que os próprios Estados podem dispor por conta de toda a sua limitação territorial.

O contrapoder internacional do trabalho pode advir da ação conjunta, e direta, feita entre o movimento sindical e organizações não-governamentais, por exemplo, para divulgar práticas empresariais ruins aos acionistas da empresa com o intuito de forçar a companhia a mudar seus rumos. Esse elo do sindicalismo com outras expressões do trabalho organizado, como é o caso de organizações não-governamentais e representações coletivas de trabalhadores não-sindicais e unitárias, é importante porque os sindicatos, de uma maneira geral, e ao contrário das organizações não-governamentais e outras entidades de cariz unitário e não-sindical de âmbito internacionalizado, estão mais restritos, em termos de conhecimento e experiências, aos procedimentos de negociação coletiva nacionais e aos impactos que esse nível de negociação pode causar nos atores sociais. Ademais, o sindicalismo tradicional está mais embasado na realidade das subsidiárias e/ou filiais da multinacional, sem uma necessária vinculação para a responsabilidade da multinacional para com os direitos trabalhistas, civis e sindicais universalmente aceitos[5] para além dos territórios estatais.

A apresentação do trabalho como um bloco perante o capital se identifica em ações diretas que confrontem as multinacionais, bem como na atuação decisiva, também, de entidades outras de representação coletiva de trabalhadores, como os organismos unitários e

[3] SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism*: Innovations in the Labor Movement. Ithaca: Cornell University Press, 1991, p. 103.
[4] Tradução livre de trecho em Going Global. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 3-25, 2000, p. 4.
[5] SCHMIDT, Eberhard. Sustainability and Unions: International Trade Union Action to Implement Sustainability Norms at Corporate Level. In: In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 11-22, 2007, p. 20.

não-sindicais, organizações não-governamentais e, também, instituições várias da sociedade civil.

Um caso interessante, trazido pela doutrina especializada, é o que se passou entre 2000 e 2005 na Malásia, envolvendo a multinacional farmacêutica, de origem dinamarquesa, *APM-Maersk*, após anos de batalha judicial para que a sua subsidiária, a empresa *Euromedical*, reconhecesse o sindicato profissional como o habilitado a, com ela, manter negociação coletiva e desenvolver o diálogo social. Para que as autoridades governamentais malaias dessem ganho de causa à organização sindical de escolha dos trabalhadores, uma ampla movimentação do movimento sindical dinamarquês se alinhou a organizações não-governamentais dominadas por trabalhadores para referendar e apoiar a organização sindical malaia para a representação de um contingente de trabalhadores formado, basicamente, por mulheres.

Demorou quase três décadas o conflito, mas o reconhecimento sindical, em uma subsidiária que lutava para não reconhecer a legitimidade sindical profissional e para obstaculizar o exercício pleno dos poderes advindos da liberdade de associação, veio após um grande esforço de superação da fraca legislação malaia de apoio à organização sindical a partir de um país, como a Dinamarca, fortemente sindicalizado[6] e no qual se garantia o reconhecimento da legitimidade do sindicato profissional na matriz do grupo empresarial.

Em 1986, a União dos Mineiros da América do Norte/*United Mine Workers of America* (UNWA), apoiados pela AFL-CIO, se uniu, em esforços, ao Sindicato Nacional de Mineiros/*National Union of Mineworkers* (NUM) da África do Sul, além de outras entidades sindicais sul-africanas, organizações não-governamentais, igrejas, organizações da sociedade civil, para uma campanha mundial de boicote às companhias de petróleo que atuavam na África do Sul, principalmente contra a *Royal Dutch*/*Shell*.

As razões para esse proceder eram várias. As empresas eram acusadas de adotar condutas antissindicais, de terem um longo histórico de violações a regras de segurança e saúde nos ambientes de trabalho nas minas e refinarias da África do Sul, além de ignorarem as pressões, da ONU, para pararem de fornecer combustíveis à África do Sul, totalmente dependente de empresas multinacionais para a sua sobrevivência, como pressão

[6] WAD, Peter. "Due Diligence" at APM-Maersk: From Malaysian Industrial Dispute to Danish Cross-Border Campaign In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 40-56, 2007, pp. 41-56, *passim*.

humanitária legítima para a capitulação do regime do *apartheid*. O intuito dos mineiros era o de tornar os custos para negócios na África do Sul, bem como os custos governamentais na manutenção do regime de divisão "racial", proibitivos.

A *Mobil Oil* não agüentou a pressão e abandonou a África do Sul. As pressões, aliás, foram de tal magnitude que se expandiram para os países sede da *Shell* e da *Royal Dutch*, Inglaterra e Holanda, respectivamente. Essas empresas relutaram, teimaram e continuaram na África do Sul, mas a contestação mundial contra o *apartheid* rendeu maravilhosos frutos para a solidariedade sindical, ainda mais em um mundo dividido pelo fenômeno da Guerra Fria que, até então, apenas separava os sindicatos.

O fato é que a campanha mundial contra a *Shell* é tida, pela literatura especializada, como o maior exemplo de solidariedade sindical internacional na história do internacionalismo operário[7].

Outra campanha ilustrativa da solidariedade sindical internacional ocorreu, em termos mais modernos, contra a multinacional de pneumáticos *Bridgestone* e a mineradora multinacional britânica, *Rio Tinto*.

A FITQEMID logrou êxito na luta que empreendeu contra a multinacional japonesa de pneumáticos *Bridgestone/Firestone* na campanha "Paguem nossos salários" que coordenou, no mundo eletrônico virtual, em solidariedade aos trabalhadores russos que vivenciavam situação de penúria pelo atraso no pagamento de seus salários, além das conseqüências advindas da despedida de 2.300 (dois mil e trezentos) trabalhadores em greve – todos substituídos – contra não só o atraso nos salários, mas como, também, contra o endurecimento geral das condições de trabalho.

Nesse caso, a FITQEMID ajudou o sindicato de base norte-americana a desenvolver uma campanha cibernética que bloqueava os sítios e os meios eletrônicos da empresa e dos fabricantes de automóveis e distribuidores relacionados à *Bridgestone/Firestone*, o que pressionou a empresa a, pelo menos, readmitir os trabalhadores antes despedidos[8].

---

[7] BRONFENBRENNER, Kate. Introduction. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 1-15, 2007, pp. 2-3.

[8] BREITENFELLNER, Andreas. El Sindicalismo Mundial, un Posible Interlocutor. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 116, nº 4: 575-603, 1997, p. 593.

Posteriormente, a FITQEMID desenvolveu a campanha intitulada "Impossível esconder-se" contra a *Rio Tinto*, considerada uma das maiores e mais completas campanhas cibernéticas já feitas pelo sindicalismo mundial. No sítio da FITQEMID na *internet*, haviam *links* para que mensagens de cobrança de atitudes, contra o histórico empresarial de atentados contra direitos trabalhistas e sindicais (não reconhecimento dos sindicatos profissionais, descentralização da negociação coletiva, prestígio a contratos individuais na mina de *Hunter Valley* na Austrália) e contra o meio ambiente[9], fossem direcionados aos principais executivos da *Rio Tinto* e a autoridades governamentais australianas em um potencial numérico espantoso de pressão[10], em prol da assunção, pela empresa, dos compromissos internacionalmente estabelecidos em Convenções da OIT e da negociação de um acordo global que efetivasse tais compromissos.

A tática adotada pela FITQEMID, de publicação de um sem número de informações e de denúncias na *internet* sobre a empresa, com a possibilidade de, por um simples toque em tecla de computador, qualquer pessoa, no mundo inteiro, poder participar do entulho de pressão nas caixas de entrada dos executivos da multinacional, hoje é muito desenvolvido pelo entusiasta *Eric Lee* em seu famoso sítio *LabourStart* (www.labourstart.org) de informações sindicais mundiais, por meio do *link* "*ActNOW!*".

As estruturas constituídas internacionalmente para o movimento sindical integram, portanto, um contrapoder capaz de efetivamente boicotar, de fazer greves mundiais e de negociar coletivamente.

Os poucos exemplos internacionais referidos, aliados a outros que se produzem constantemente nos últimos anos, são ilustrativos de que não se pode descartar, nas lições de *Everaldo Gaspar Lopes de Andrade*, citado por *José Soares Filho*, que "além de negociações de porte supranacional", há a "possibilidade de uma greve de dimensão

[9] SNELL, Darryn. Beyond Worker's Rights: Transnational Corporations, Human Rights Abuse, and Violent Conflict in the Global South. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 195-211, 2007, p. 203; GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell. Going Global. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, pp. 4, 11 e 15; WEBSTER, Edward; LAMBERT, Rob. Emancipação Social e Novo Internacionalismo Operário: Uma Perspectiva do Sul. Trad. António Calheiros. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 79-133, 2005, pp. 118 e 123-126.

[10] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*. 2ª ed. Bruselas: CIOSL, 2004, p. 123.

planetária, (...) com os quais trabalhadores de uma empresa multinacional ou de determinado setor da economia se articularia com os situados nos demais pontos do globo e, assim, consensualmente, desencadeariam o movimento paredista"[11].

Não sem razão, há cerca de uma década, registrou-se um dos mais enérgicos exemplos de greve internacional ou de ação sindical direta supranacional, no que veio a se denominar como a primeira "euro-greve". Em princípios de 1997, a multinacional fabricante de veículos *Renault*, de propriedade parcial do Estado, anunciou o encerramento das atividades de sua fábrica em *Vilvoorde*, na Bélgica. Essa decisão significou a perda, imediata, de 3.000 (três mil) postos de trabalho, motivando a FITIM a coordenar greves na Bélgica, na França, na Espanha, em Portugal e na Eslovênia. Piqueteiros móveis belgas mobilizaram os trabalhadores franceses enquanto um boicote aos carros da *Renault* eram patrocinados pelos consumidores belgas e pelos pedidos públicos governamentais.

Cerca de 70.000 (setenta mil) trabalhadores em toda a Europa participaram das manifestações contra a *Renault* em Bruxelas e em Paris em março de 1997[12]. A *Renault* foi condenada duas vezes, na França e na Bélgica, por desobediência às Diretivas da União Europeia concernentes aos comitês de empresa europeus e às despedidas coletivas. O problema foi solucionado com a *Renault* tendo que aprovar um "plano social", mediante o qual se concedeu, aos trabalhadores desligados em *Vilvoorde*, aposentadorias antecipadas, recadastramento para novas contratações e transferência para outras plantas da multinacional[13].

Em vários sistemas normativos, como é o caso brasileiro, limitado que está pelas rédeas da ideia de categoria do sistema de unicidade sindical, as greves internacionais contra multinacionais possuem a forte carga de pressão das temidas greves de solidariedade, que podem revelar problemas diante das legislações nacionais francamente distintas no trato da possibilidade, impossibilidade, extensão, ou restrição, de greves de solidariedade, a fim de legitimar a convocatória para o movimento em cada país[14].

---

[11] As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)*. São Paulo: LTr, v. 71, nº 8, agosto: 907-915, 2007, p. 914.
[12] ERNE, Roland. *European Unions*: Labor's Quest for a Transnational Democracy. Ithaca: Cornell University Press, 2008, p. 38.
[13] BREITENFELLNER, Andreas. El Sindicalismo Mundial, un Posible Interlocutor. *Revista Internacional del Trabajo*, p. 592.
[14] CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*. Granada: Comares, 2003, p. 157.

Seja como for, as táticas internacionais de greves, boicotes ou, mesmo, de negociação coletiva, reforçam, no plano dos fatos, da plena efetividade, a posição de força das estruturas sindicais mundiais e a possibilidade de ataque ao que era considerado inatingível na balança do diálogo social, qual seja, os desideratos – supostamente unilaterais – do capital e da empresa multinacional.

A história do internacionalismo operário revela que, ao longo do tempo e das experiências acumuladas em experiências tais quais as acima indicadas, várias inovações táticas, de efetiva pressão sobre o capital, se aglutinaram ao conhecimento do trabalho, ilustrando o poderio e o arsenal de ataque, também, do trabalho em um mundo globalizado, entre os quais:

(i) o ataque às ligações das empresas multinacionais com os seus clientes, de modo a abordar consumidores individuais ou corporativos, que estão sujeitos aos métodos de persuasão por motivos de conveniência pessoal ou aversão a estarem supostamente envolvidos em contenda de natureza trabalhista e sindical;

(ii) o aumento da pressão financeira, mediante o qual os trabalhadores, revigorados e apoiados por outras organizações representativas, se organizam para retirar fundos de um grande banco financiador da gerência de uma empresa que, porventura, possa ter impedido o reconhecimento do sindicato como o representante legítimo dos trabalhadores;

(iii) o ataque à confiança e ao apoio do investidor à gerência empresarial, mediante a divulgação de relatórios sobre eventuais problemas financeiros da empresa a companhias de investimento, afora reuniões com acionistas e divulgação de dados e denúncias na rede mundial de computadores;

(iv) a pressão política, legislativa e regulamentadora, em sistema de *lobby*, nos países hospedeiros de multinacionais; e, não menos importante, para respaldar tudo o que antes se anteviu,

(v) a criação da solidariedade sindical em âmbito global[15].

4.2. Ferramentas disponíveis para a solidariedade internacional

De tudo o que se demonstrou, constata-se que o sindicalismo internacional, além de suas estruturas e da necessidade de desenvolvimento de um amplo tráfego de informações por entre os níveis de representação coletiva, do local de trabalho ao âmbito mundial, deve estar imbuído da construção de uma nova linguagem para fazer uso das ferramentas tecnológicas ao seu dispor e para estabelecer, de forma fácil e rápida, como exige a bilateralidade com as operações das empresas multinacionais, uma intensificação dos contatos entre trabalhadores de uma mesma empresa.

Essa ponte de contatos pode se dar em estruturas de comitês de empregados (ainda que localizados em diversas localidades) ou pode ser mantida, com os meios disponíveis, com organizações da sociedade civil, com a comunidade local adjacente ao ambiente de trabalho, com organizações não-governamentais, com ativistas de direitos humanos e, principalmente, com outras formas de representação coletiva de natureza unitária e não-sindical, como os delegados de pessoal, os representantes de trabalhadores, os comitês, as comissões ou os conselhos de empresa ou de fábrica. O tráfego de informações pode se estabelecer, em outro nível, em organismos de natureza paritária eventualmente existentes na empresa.

Tudo sem descartar o uso, mais acentuado, e para manter viva a troca de informações entre o sindicalismo em diversas partes do mundo, de conferências, de programas educacionais e de treinamento, *newsletters*, *websites*, resoluções, *e-mails*[16], *banners*, broches, sacolas, a fim de atrair o maior público possível à movimentação internacional, no qual se insere, também, o jovem e o feminino[17], frequentemente alijados do sindicalismo tradicional.

Toda essa conexão, esse *network* de troca de informações e de experiências, nos níveis local, regional, nacional e global, tem o condão de criar uma comunidade laboral

---

[15] MELMAN, Seymour. *Depois do Capitalismo*: Do Gerencialismo à Democracia no Ambiente de Trabalho. História e Perspectivas. Trad. Bazán Tecnologia e Linguística. São Paulo: Futura, 2002, pp. 552-553.

[16] "Corrobora a viabilidade da proposta a facilidade e agilidade com que as informações circulam no mundo atual. A internet possibilita um contato constante entre os sindicatos de vários países fazendo com que os avanços, conquistas e estratégias de atuação possam ser imediatamente compartilhados com os demais" (FARIA, Fernanda Nigri; ROSIGNOLI, Juliana Bernardes. Atuação Transnacional: Uma Perspectiva para os Sindicatos no Mundo Globalizado. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques (coord.). *Trabalho e Movimentos Sociais*. Belo Horizonte: Del Rey; Belo Horizonte: Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, p. 195-216, 2008, p. 213.

[17] MARGARET FONOW, Mary; FRANZWAY, Suzanne. Transnational Union Networks, Feminism and Labour Advocacy. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 165-175, 2007, p. 165.

internacional que, enquanto prossegue a globalização, é fundamental para contrapor o capital global[18] de maneira eficiente e racional.

O intuito é o de impedir a competição intersindical e a concorrência entre os trabalhadores por empregos para o fim de alavancar uma maior cooperação intersindical[19] (nem que, eventualmente, a cooperação advenha mediante fusões de entidades sindicais[20]), mas sempre com discussões prévias e mediante troca de informações e campanhas de solidariedade como as já referidas, além de boicotes ou greves simultâneas internacionais e *lobby* político[21].

Práticas internacionais, entretanto, devem se harmonizar às práticas locais adotadas pelos atores próprios dos locais de trabalho. É essa coordenação e interdependência de níveis de representação que caracteriza o centro nevrálgico de qualquer ferramenta que o sindicalismo venha a adotar para confrontar o capital global e a empresa multinacional.

Os aliados internacionais (confederações e federações sindicais internacionais) dos movimentos sindicais nacionais não terão condições, diante da pesquisa prolongada e sistemática para o desencadeamento de uma ação sindical direta contra uma multinacional, de atender aos anseios das campanhas queridas nos locais de trabalho que podem se dar a qualquer tempo e local. É que milhares de locais de trabalho existem ao mesmo tempo em um dado setor da economia ou de atuação profissional em diversas regiões, em diversos países. No entanto, organizações internacionais possuem a capacidade

[18] JURAVICH, Tom. Beating Global Capital: A Framework and Method for Union Strategic Corporate Research and Campaigns. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 16-39, 2007, p. 31.

[19] OLNEY, Shauna L. *Unions in a Changing World*: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries. Geneva: International Labour Office, 1996, pp. 69, 70 e 71.

[20] O problema em fusões sindicais é o de que a operação pode menosprezar a atividade crucial de dirigentes locais e abafar soluções anti-democráticas pela natural concentração de poder que pode não só afastar a organização das bases, mas como pode burocratizar a organização sindical em prol de um grupo que acessa o poder, alijando vários militantes da criação, inclusive, de grupos de oposição. Em contraposição, as fusões sindicais diminuem o número de sindicatos e objetiva o embate com o patronato, o poder de barganha na mesa de negociação aumenta, elimina conflitos de representação e libera recursos para ações sindicais úteis, aumenta o poder político, aumenta o acesso da entidade aos meios de comunicação de massa e a uma melhor tecnologia em termos computacionais e ajuda a mobilizar os talentos a permanecerem na entidade (SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism*, pp. 286 e 288).

[21] RAMSAY, Harvie. Know Thine Enemy: Understanding Multinational Corporations as a Requirement for Strategic International Laborism. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 26-43, 2000, p. 26.

de objetivar as discussões deflagradas em vários locais de trabalho em alvos específicos, de menor quantidade, que são as multinacionais[22] e os seus centros decisórios.

Para que a coordenação dos variados níveis, local, regional, nacional e global, de representação sindical surta efeitos práticos concretos e benéficos aos trabalhadores, torna-se necessário que haja, por parte de todos os envolvidos, do local de trabalho ao espaço global,

(i) a percepção de que a interdependência dos níveis representativos é essencial para a colaboração transnacional;

(ii) comprometimento a ferramentas (como a *internet*, *databases*, grupos de discussão, *chats online*, publicações eletrônicas) que alarguem o campo de visão de dado problema e que facilitem a formação de alianças com grupos que, em princípio, teriam interesse marginal em assuntos trabalhistas, em detrimento de percepções viciadas a debates e a análises tradicionais e nacionais dos problemas enfrentados e dos interesses envolvidos;

(iii) a coleção, a análise e a troca de informações, pelos modernos meios de comunicação, para além das fronteiras territoriais e estatais, sem que tais atividades possam ser consideradas como de menor importância, até porque informação significa poder e agir;

(iv) o comprometimento dos trabalhadores em voluntariamente aderirem a ações e a assumir, com destemor, as suas responsabilidades, os seus riscos[23], na defesa de suas próprias condições de trabalho;

(v) a colaboração tendente a alterar o relacionamento mantido entre os empregadores e seus grupos acionários mediante pressões e *lobby* no governo contra empresas que ignoram regulações trabalhistas, bem como o relacionamento de

---

[22] ANNER, Mark. Local and Transnational Campaigns to End Sweatshop Practices. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 238-255, 2000, p. 250.

[23] "*Worker representatives must themselves feel – and convey to their membership – a far greater sense or urgency about the global anti-union trends that are undermining collective bargaining and workplace protection for millions of people. Unions must be willing to break more rules, take more risks, ignore protocol, and change long-established modes of organizational so that workers can unite and fight more effectively. If we fail, the telecommunications revolution will end up forging what for our members may be a new set of chains*" (RECHENBACH, Jeff; COHEN, Larry. Union Globalization Alliances at Multinational Corporations: A Case Study of the Ameritech Alliance. In: NISSEN, Bruce (ed). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 76-99, 2002, p. 84).

consumidores de produtos com essas empresas, mediante propaganda e divulgação maciça de informações;

(vi) a consciência de que a internacionalização do sindicalismo adiciona um novo patamar de complexidade aos conflitos trabalhistas e, por isso, requer um novo patamar de sofisticação das estratégias sindicais, de modo a que o sindicalismo possa antever movimentos do capital antes de danos ocorrerem, a fim de que postos de trabalho sejam preservados;

(vii) uma maior contribuição em termos de atuação, pesquisa e coleta de informações, para o sucesso da ação internacional, por parte do sindicalismo do local de onde o problema surgiu[24]; e

(viii) a humanização do conflito para o público e para os acionistas das empresas confrontadas[25].

Aliado a todas essas perspectivas para o êxito do empreendimento de confronto, algumas providências administrativas e institucionais são necessárias para reforçar a atuação internacional. Entidades sindicais mundiais e a CSI instruem o sindicalismo a

(i) informar e consultar os sindicatos similares em outros países, organizações não-sindicais e organizações sindicais de outros países que não tenham uma filiação internacional comum acerca das atividades de determinada multinacional e dos problemas normalmente vivenciados pela comunidade laboral;

(ii) convidar as entidades de grau superior, nos respectivos países, quer sejam confederações, quer sejam, eventualmente, centrais sindicais, a entrar em contato com entidades congêneres em outros países;

(iii) orientar as filiadas de qualquer federação sindical internacional a informar a respectiva federação sindical internacional a respeito de solicitações de ajuda ou de cooperação a ela formuladas;

---

[24] "*When multinationals attempt to boost their power and profits at the expense of workers, unions must mobilize long-term, cross-border campaigns based on carefully research and analysis, membership education and involvement, organizing, and international labor solidarity*" (RECHENBACH, Jeff; COHEN, Larry. Union Globalization Alliances at Multinational Corporations: A Case Study of the Ameritech Alliance. In: NISSEN, Bruce (ed). Unions in a Globalized Environment, p. 82).

[25] GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell. Making Transnational Collaboration Work. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 256-261, 2000, pp. 257-260, *passim*.

(iv) orientar a que as confederações ou centrais sindicais informem a CSI e as suas organizações regionais sobre os pedidos formulados advindos de entidades de outros países; e,

(v) quando as medidas ou as campanhas de solidariedade envolvam, ao menos, uma confederação ou central sindical ou, mesmo, a CSI, a incluir, na atividade ou campanha, as confederações ou centrais sindicais dos países para os quais se solicitou a ajuda ou a cooperação e dos ou a partir dos quais se solicitou a ajuda ou a cooperação[26].

5. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS INSTRUMENTOS COLETIVOS INTERNACIONAIS

5.1. Em prol da negociação coletiva internacional

5.1.1. Fundamentos da negociação coletiva internacional

Se as nações do mundo fossem fechadas de maneira hermética, sem economias integradas, sem globalização, o sindicalismo conseguiria, facilmente, manter salários, estabelecer um certo nível de segurança no emprego, condições desejáveis de condições de trabalho e, até, um organismo de representação no local de trabalho ou perante a gerência ou a administração da empresa, tudo para que empregados não precisassem se digladiar, por trabalho, com colegas de outros locais e de outros países. Nesse cenário ilusório, os sindicatos controlariam a demanda por trabalho e, com tal concentração de poder, poderiam barganhar melhores rendimentos aos trabalhadores.

No entanto, em um mundo completamente integrado, sem fronteiras, onde empregadores são livres para se utilizar do trabalho em diversos países, pode-se sustentar, como faz *James A. Piazza*, que trabalhadores sindicalizados em países industrializados, assim denominados trabalhadores do "Norte", estão propensos a ficar fora do mercado de trabalho, prejudicados que são pela perda de postos de trabalho em prol dos trabalhadores do "Sul", de países em vias de industrialização ou em desenvolvimento, que hospedariam as empresas multinacionais que fugiriam do "Norte", do embate sindical e da grita por

melhores rendimentos e melhores condições de trabalho, tidas como custosas para as operações produtivas. Nesse cenário, real, as ambições sindicais tendentes a que os trabalhadores não digladiem entre si, na guerra "Norte" *versus* "Sul", e a que a barganha e a manutenção de padrões trabalhistas reconhecidos universalmente sejam respeitados, haverá um custo e maiores dificuldades para o sindicalismo[27].

A despeito do fato de que, nesse último cenário, se pode concluir que a solidariedade internacional e a criação de instituições transnacionais para a coordenação de uma estratégia unitária para enfrentar o capital, com o aumento dos atores envolvidos, tornaria proibitiva a cooperação sindical[28], parece não haver objeção ao fato de que o sindicalismo internacional deve conviver com uma melhor integração, com uma nova programação de suas ações[29]. A não ser assim, sepultado estaria o sonho de equilibrar, ainda que de forma instável, a balança do relacionamento entre capital e trabalho e entre, particularmente, os próprios trabalhadores, em prol do fim das diferenças existentes entre as condições de trabalho de empregados de uma mesma empresa em diferentes países[30].

Uma melhor integração e uma nova programação de ações desembocam na necessidade de o sindicalismo ter que desenvolver suas naturais aptidões para a negociação coletiva internacional, aproveitando o fato de que várias empresas multinacionais tencionam estabelecer negociações coletivas internacionais como meio de harmonizar sua atuação no cenário global, não obstante as odiosas diferenças e perfis das legislações nacionais que, para a empresa, devem ser deglutidas com vagar.

Se as empresas e a sociedade são destinadas a prosperar, os sindicatos não podem ser afastados da responsabilidade de contribuírem, mediante a negociação coletiva

---

[26] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*, p. 92.

[27] *Going Global*: Unions and Globalization in the United States, Sweden and Germany. Lanham: Lexington Books, 2002, pp. 38-39.

[28] *Ibidem*, p. 39.

[29] RAUBER, Isabel. The Globalization of Capital and its Impacto on the World of Formal and Informal Work: Challenges for and Responses from Argentine Unions. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 98-114, 2008, p. 111.

[30] FARIA, Fernanda Nigri; ROSIGNOLI, Juliana Bernardes. Atuação Transnacional: Uma Perspectiva para os Sindicatos no Mundo Globalizado. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques (coord.). *Trabalho e Movimentos Sociais*, p. 215; BRONFENBRENNER, Kate. Conclusion. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p.

internacional, complementar à negociação coletiva estabelecida em outros níveis, como o nacional[31], do processo de incremento da produtividade e da felicidade de todos.

Não sem razão, e como já destacado na primeira parte deste estudo, para a construção da solidariedade internacional, reconhecida a sua imprescindibilidade, e nas lições do famoso sindicalista norte-americano *Charles Levinson*, Presidente da FITIM de 1956 a 1964, a união transnacional do movimento sindical deve se processar, no que diz respeito à negociação coletiva, quer mediante a coordenação de múltiplas negociações coletivas, simultâneas, em diferentes empresas subsidiárias de uma mesma multinacional em vários países; quer mediante uma negociação coletiva integrada, ou centralizada, perante a gerência ou a administração central da empresa multinacional, com todas ou algumas das empresas subsidiárias, tudo na base de demandas comuns previamente definidas por sindicatos de diferentes nações[32].

A negociação coletiva internacional é, portanto, imprescindível para referendar a solidariedade sindical internacional em um ambiente marcado pelo diálogo, pela paciência, sem conflitos desnecessários.

Particularmente na União Europeia, desenvolvem-se mecanismos vários de implantação e de efetivação dos direitos de informação, de consulta e de participação dos trabalhadores nas empresas como primeira estratégia para alavancar as relações coletivas de trabalho e, como um segunda estratégia, para estimular a negociação coletiva comunitária/internacional.

213-225, 2007, p. 225; CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, p. 150.

[31] BÉ, Dominique. A Report on the European Commission Initiative for a European Framework for Transnational Collective Bargaining. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 221-235, 2008, pp. 227 e 234.

[32] *Apud* COSTA, Isabel da; REHFELDT, Udo. Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 43-64, 2008, p. 45; SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 21-75, 2005, p. 31.

Como bem sustenta o denominado Grupo de Madri[33], o recurso à negociação coletiva tem sido recorrente e generalizado no contexto globalizado porque "surge actualmente como uma passagem obrigatória na elaboração do direito" e, mais ainda,

> "(...) Estende os seus domínios para além do Direito do Trabalho assalariado, voltando-se também para os trabalhadores que, sendo juridicamente independentes, são economicamente dependentes de um cliente. Alarga-se a novas funções e objectos, ultrapassando a mera distribuição dos ganhos de produtividade correspondentes aos aumentos da produção e a simples fixação das condições de trabalho. Nos casos em que as convenções colectivas têm uma base jurídica, estas mudanças transformam as relações entre a lei e a negociação colectiva.
> 348. Em segundo lugar, observa-se uma proliferação das instâncias de negociação colectiva. Por um lado, verifica-se um intenso movimento de descentralização para o nível das empresas; por outro, surgem novas unidades de negociação, a níveis infra ou transnacionais. Para além da diversidade das suas formas, esta proliferação introduz um grau de complexidade jurídica até então inexistente nos sistemas convencionais. Estes estão actualmente desprovidos de regras claras de distribuição de competências entre esses diferentes níveis de negociação."[34]

As "Diretrizes para Empresas Multinacionais" da OCDE, em 1976, já tratavam, de alguma forma, da negociação coletiva internacional, ao abordarem, no capítulo "IV – Emprego e Relações Industriais", a imperiosidade de as empresas multinacionais se ativarem em boa-fé no contexto das negociações com representantes de empregados sobre condições de trabalho (item 7), bem como facultarem, aos representantes devidamente autorizados pelos trabalhadores, a conduzirem as negociações coletivas nas questões relativas às relações entre a mão-de-obra e a diretoria, autorizando as partes a consultarem, no que toca aos assuntos de interesse mútuo, os representantes da diretoria autorizados a tomarem decisões sobre tais questões (item 8).

Foi, no entanto, com a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT, de 1977, que a primeira referência explícita à negociação coletiva internacional foi feita, uma vez que admitiu a efetivação, para as

[33] Formado, sob os auspícios da Comissão Europeia, pelos juristas *María Emília Casas*, da Universidade Complutense de Madri e integrante do Tribunal Constitucional da Espanha; *Peter Hanau*, da Universidade de Colonia; *Paul Van Der Heijden*, da Universidade de Amsterdam; e *Alain Supiot*, da Universidade de Nantes; pelos sociólogos *Jean de Munck*, da Universidade de Louvain – *College Thomas More*; e *Enzo Mingione*, da Universidade de Pádua; da cientista política *Pamela Meadows*, do *National Institute of Economic and Social Research* de Londres; do perito em organização do trabalho *Anders Johansson*, da Universidade de Estocolmo; e do economista *Robert Salais*, do Laboratório *Institutions et Dynamiques Historiques de l'Economie – Ecole Normale Supérieure de Cachan*.

empresas multinacionais, de negociação coletiva com a participação de estruturas sindicais transnacionais[35], assim edificadas quer por conta de uma atuação sindical internacional solidária, quer por conta da só expansão das atividades das empresas multinacionais.

Nas seções dedicadas à "Negociação Coletiva" e às "Consultas" do capítulo "Condições de Trabalho e de Vida" (itens 49 a 57), a Declaração da OIT se esvai no seguinte teor a indicar os contornos aceitos para uma negociação coletiva internacional:

> "NEGOCIAÇÃO COLETIVA
>
> 49. Os trabalhadores empregados pelas empresas multinacionais deveriam ter o direito, em conformidade com a legislação e a prática nacionais, de que as organizações representativas, que considerem convenientes, sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva.
> 50. Quando se fizer necessário, medidas compatíveis com as condições nacionais deveriam ser tomadas para incentivar e promover o pleno desenvolvimento e a utilização de procedimentos de negociação voluntária entre os empregadores ou suas organizações e as organizações de trabalhadores, com vista a regulamentar, por meio de convenções coletivas, as condições de emprego.
> 51. As empresas multinacionais, assim como as nacionais, deveriam proporcionar aos representantes dos trabalhadores os meios necessários para lhes dar assistência na conclusão de efetivas convenções coletivas.
> 52. Em todos os países em que operem, as empresas multinacionais deveriam facultar aos representantes devidamente autorizados dos trabalhadores nelas empregados, a condução de negociações com os representantes da direção, devidamente autorizados a tomar decisões sobre as questões objeto de negociação.
> 53. As empresas multinacionais, no decorrer de negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores sobre as condições de trabalho, ou enquanto os trabalhadores estiverem exercendo seu direito de sindicalização, não deveriam ameaçar, com o uso de seu poder, transferir parcial ou totalmente parte de uma seção da empresa do país de que se trate a outro, para influir ilicitamente nas mencionadas negociações, ou para criar obstáculos ao exercício do direito de sindicalização; não deveriam tampouco transferir trabalhadores de filiais em países estrangeiros para prejudicar as negociações de boa-fé com os representantes dos trabalhadores ou impedir o exercício do direito de associação dos trabalhadores.
> 54. As convenções coletivas deveriam incluir disposições para a solução dos conflitos que resultassem da interpretação e da aplicação dessas convenções e para assegurar o respeito mútuo de direitos e responsabilidades.
> 55. As empresas multinacionais deveriam dar aos representantes dos trabalhadores as informações necessárias para celebrar negociações eficazes com a entidade em causa e, se compatível com a legislação e a prática locais, deveriam também proporcionar informações para que os trabalhadores possam dispor de dados

[34] *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 150.

[35] CORDEIRO, Wolney de Macedo. A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 34, nº 132, outubro-dezembro: 206-220, 2008, pp. 208-209.

> adequados e confiáveis sobre as atividades da unidade em que trabalham ou, quando for o caso, da empresa como um todo.
> 56. Os governos deveriam proporcionar aos representantes das organizações de trabalhadores, a pedido deles e na medida em que o permitam a legislação e a prática, informações sobre os setores em que opera a empresa, de modo que se contribua para criar critérios objetivos no processo da negociação coletiva. Nesse aspecto, tanto as empresas multinacionais como as nacionais deveriam atender construtivamente às solicitações dos governos de informações pertinentes sobre suas operações.
>
> CONSULTAS
>
> 57. Nas empresas multinacionais, do mesmo modo que nas nacionais, dever-se-iam elaborar, de comum acordo entre empregadores, trabalhadores e seus representantes, sistemas de consulta regulares, em conformidade com a legislação e práticas nacionais, sobre questões de interesse mútuo. Essas consultas não deveriam ser consideradas como substitutivo das negociações coletivas."

De forma originária e prévia a outras experiências no restante do mundo, a negociação coletiva internacional vem encontrando, na União Europeia, campo propício para o seu desenvolvimento, ainda que não se possa sustentar haver uma realidade institucionalizada de negociação coletiva.

5.1.2. Modelos de negociação coletiva internacional

Desde meados dos anos 90, depois da incorporação do Acordo sobre Política Social Europeia ao Tratado de *Maastricht* de 1992, vários modelos de negociação coletiva[36], para além dos limites territoriais estatais e para além dos atores nacionais normalmente envolvidos na entabulação de instrumentos coletivos de trabalho, surgiram.

O primeiro modelo tem assento nos artigos 153, itens 1, 2 e 3; e 155, itens 1 e 2, do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia (antigos artigos 137 e 139 do Tratado Constitutivo da Comunidade Europeia – TCE)[37], por meio dos quais as instituições

[36] AGUILAR GONZÁLVEZ, Maria Cristina. *La Negociación Colectiva en el Sistema Normativo Comunitario*. Valladolid: Lex Nova, 2006, pp. 125 a 127, *passim*. No âmbito da União Europeia, *Brian Bercusson* atesta, ainda, que o diálogo social tem apontado quatro tipos de acordos possíveis: (i) o acordo interconfederal, intersetorial entre os parceiros sociais europeus (*BusinessEurope*, CES e CEEP); (ii) o acordo setorial europeu entre os parceiros organizados por indústria ou setor; (iii) o acordo com a empresa multinacional que tenha filiais em mais de um Estado Membro da União; e (iv) o acordo abrangendo mais de um Estado Membro (*European Labour Law*. Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, p. 151).

[37] "Artigo 153

1. A fim de realizar os objectivos enunciados no artigo 151, a União apoiará e completará a acção dos Estados-Membros nos seguintes domínios:
a) Melhoria, principalmente, do ambiente de trabalho, a fim de proteger a saúde e a segurança dos trabalhadores;
b) Condições de trabalho;
c) Segurança social e protecção social dos trabalhadores;
d) Protecção dos trabalhadores em caso de rescisão do contrato de trabalho;
e) Informação e consulta dos trabalhadores;
f) Representação e defesa colectiva dos interesses dos trabalhadores e das entidades patronais, incluindo a co-gestão, sem prejuízo do disposto no n. 5;
g) Condições de emprego dos nacionais de países terceiros que residam legalmente no território da União;
h) Integração das pessoas excluídas do mercado de trabalho, sem prejuízo do disposto no artigo 166;
i) Igualdade entre homens e mulheres quanto às oportunidades no mercado de trabalho e ao tratamento no trabalho;
j) Luta contra a exclusão social;
k) Modernização dos sistemas de protecção social, sem prejuízo do disposto na alínea c).
2. Para o efeito, o Parlamento Europeu e o Conselho podem:
a) Tomar medidas destinadas a fomentar a cooperação entre os Estados-Membros, através de iniciativas que tenham por objectivo melhorar os conhecimentos, desenvolver o intercâmbio de informações e de boas práticas, promover abordagens inovadoras e avaliar a experiência adquirida, com exclusão de qualquer harmonização das disposições legislativas e regulamentares dos Estados- -Membros;
b) Adoptar, nos domínios referidos nas alíneas a) a i) do n. 1, por meio de directivas, prescrições mínimas progressivamente aplicáveis, tendo em conta as condições e as regulamentações técnicas existentes em cada um dos Estados-Membros. Essas directivas devem evitar impor disciplinas administrativas, financeiras e jurídicas contrárias à criação e ao desenvolvimento de pequenas e médias empresas.
O Parlamento Europeu e o Conselho deliberam de acordo com o processo legislativo ordinário, após consulta ao Comité Económico e Social e ao Comité das Regiões.
Nos domínios referidos nas alíneas c), d), f) e g) do n. o 1, o Conselho delibera de acordo com um processo legislativo especial, por unanimidade, após consulta ao Parlamento Europeu e aos referidos Comités.
O Conselho, deliberando por unanimidade, sob proposta da Comissão e após consulta ao Parlamento Europeu, pode decidir tornar aplicável às alíneas d), f) e g) do n. o 1 o processo legislativo ordinário.
3. Qualquer Estado-Membro pode confiar aos parceiros sociais, a pedido conjunto destes, a execução das directivas adoptadas em aplicação do n. 2 ou, se for caso disso, a execução de uma decisão do Conselho adoptada nos termos do artigo 155.
Nesse caso, assegurará que, o mais tardar na data em que determinada directiva ou decisão deva ser transposta ou executada, os parceiros sociais tenham introduzido, por acordo, as disposições necessárias, devendo o Estado-Membro em questão tomar as medidas indispensáveis para poder garantir, a todo o tempo, os resultados impostos por essa directiva ou decisão.
4. As disposições adoptadas ao abrigo do presente artigo:
— não prejudicam a faculdade de os Estados-Membros definirem os princípios fundamentais dos seus sistemas de segurança social nem devem afectar substancialmente o equilíbrio financeiro desses sistemas,
— não obstam a que os Estados-Membros mantenham ou introduzam medidas de protecção mais estritas compatíveis com os Tratados.
5. O disposto no presente artigo não é aplicável às remunerações, ao direito sindical, ao direito de greve e ao direito de *lock-out*.
(...)
Artigo 155
1. O diálogo entre os parceiros sociais ao nível da União pode conduzir, se estes o entenderem desejável, a relações contratuais, incluindo acordos.
2. Os acordos celebrados ao nível da União serão aplicados, quer de acordo com os processos e práticas próprios dos parceiros sociais e dos Estados-Membros quer, nas matérias abrangidas pelo artigo 153, a pedido conjunto das partes signatárias, com base em decisão adoptada pelo Conselho, sob proposta da Comissão. O Parlamento Europeu é informado dessa adopção.
O Conselho delibera por unanimidade sempre que o acordo em questão contiver uma ou mais disposições relativas a um dos domínios em relação aos quais por força do n. 2 do artigo 153 seja exigida a unanimidade."

europeias podem entabular o diálogo social intersetorial para superar as dificuldades típicas relacionadas com a definição do que venha a ser "disposições necessárias" que deverão ser aplicadas no âmbito social. Vários acordos marco foram celebrados sobre as licenças-maternidade e paternidade, sobre o trabalho a tempo parcial e sobre os contratos de duração determinada, que, depois, se traduziram em Diretivas da União Europeia[38].

O segundo modelo de negociação coletiva internacional diz respeito àquela que surge em razão da decisão da Comissão Europeia relativa à criação de comitês de diálogo setorial para a promoção do diálogo entre os agentes sociais em escala europeia, alguns também convertidos em Diretivas[39].

O terceiro modelo é o que está se desenvolvendo no nível da empresa, com as empresas multinacionais de um lado e, de outro, com os comitês de empresa europeus ou com os sindicatos europeus ou com as federações sindicais internacionais, quer esses últimos organismos, de representação obreira, atuem de forma separada; quer de forma conjunta. Por esse tipo de negociação coletiva, busca-se a homogeneidade na regulamentação dos assuntos que transcendem as fronteiras nacionais mediante o estabelecimento de direitos de procedimento a valer para as sucursais e centros de trabalho, incluídas as filiais[40], de uma mesma multinacional.

---

[38] Como é o caso das Diretivas nºs 96/34/CE relativa ao Acordo Marco sobre as licenças paternidade e maternidade celebrado pela *BusinessEurope*, o CEEP e a CES; 97/81/CE relativa ao Acordo Marco sobre o trabalho a tempo parcial, também entabulado pela *BusinessEurope*, CEEP e CES; e 99/70/CE sobre o Acordo Marco sobre o trabalho de duração determinada, também entabulado pela *BusinessEurope*, CEEP e CES. Ver, para tanto, ALES, Edoardo. La Negociación Colectiva Transnacional y la Necessidad de una Norma de la Unión Europea. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 128, nºs 1-2, junio: 163-178, 2009, p. 164; PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*: Realidades y Propuestas. Navarra: Aranzadi, 2009, pp. 104-105; BRONSTEIN, Arturo S. *International and Comparative Labour Law*: Current Challenges. Geneva: International Labour Office; Hampshire: Palgrave Macmillan, 2009, p. 41.

[39] Como é o caso das Diretivas nºs 1999/63/CE relativa ao Acordo sobre a ordenação do tempo de trabalho dos trabalhadores do mar entabulado entre a Associação de Armadoras da Comunidade Europeia e a Federação de Sindicatos de Transporte da União Europeia; e 2000/79/CE relativa ao Acordo europeu sobre a ordenação do tempo de trabalho do pessoal de vôo da aviação civil entabulado pela Associação Europeia de Companhias Aéreas, a Federação Europeia de Trabalhadores no Transporte, a Associação Europeia de *Cockpit*, a Associação de Linhas Aéreas Regionais Europeias e a Associação Internacional de Carrier Aéreo. Ver, para tanto, ALES, Edoardo. La Negociación Colectiva Transnacional y la Necessidad de una Norma de la Unión Europea. *Revista Internacional del Trabajo*, p. 164; PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, pp. 104-105; BRONSTEIN, Arturo S. *International and Comparative Labour Law*, p. 41; CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional*, pp. 194-195.

[40] ALES, Edoardo. La Negociación Colectiva Transnacional y la Necessidad de una Norma de la Unión Europea. *Revista Internacional del Trabajo*, pp. 164-165.

O quarto modelo de negociação coletiva internacional é de natureza intersetorial, que os agentes sociais europeus levam a cabo de maneira autônoma e em conformidade com o artigo 155, item 1, do "Tratado sobre o Funcionamento da União Européia", a fim de definir normas mínimas sobre aspectos específicos (teletrabalho, estresse laboral e assédio e violência no trabalho), ainda que amplos, das condições de trabalho[41].

Com exceção do primeiro e do quarto modelo de negociação coletiva internacional, explicitamente previstos nos documentos constitutivos da União Europeia, os outros dois modelos acabaram, também, por serem regrados por instrumentos jurídicos próprios da União Europeia. No que diz respeito ao segundo modelo, a própria União Europeia editou a Decisão nº 98/500/CE relativa aos comitês de diálogo setorial. No que diz respeito ao terceiro modelo, a União Europeia editou a paradigmática Diretiva nº 94/45/CE sobre a constituição de um comitê de empresa europeu, tudo a ilustrar que, ainda que a União Europeia tenha desempenhado um papel importante para a aparição desse leque de possibilidades em negociação coletiva internacional[42], o fenômeno negocial surgiu, originariamente, da atuação dos próprios atores sociais, no mundo dos fatos, cuja atuação espontaneamente ultrapassa os limites nacionais. De um lado, as empresas multinacionais; e, de outro, entidades sindicais internacionais (federações sindicais regionais e internacionais ou confederações sindicais regionais européias) ou, mesmo, organismos paritários ou, até, unitários, de representação obreira e patronal, como é o caso dos comitês de empresa europeus[43], sem descartar a possibilidade de que a negociação coletiva também possa vir a se processar pela via das representações coletivas de trabalhadores de natureza unitária e não-sindical, desde que não conflitantes com as representações sindicais, como, aliás, convém ao disposto nos artigos 3º, alínea "b"; e 5º da Convenção nº 135 da OIT[44] sobre a proteção de representantes de trabalhadores.

---

[41] ALES, Edoardo. La Negociación Colectiva Transnacional y la Necessidad de una Norma de la Unión Europea. *Revista Internacional del Trabajo*, p. 165.

[42] *Idem*, *ibidem*, p. 165.

[43] Ainda que a Diretiva nº 94/45/CE não contenha referência expressa aos sindicatos, a maior parte dos comitês de empresa europeus incluíram os sindicatos em suas estruturas.

[44] "Artigo 3º

Para os fins da presente Convenção, os termos "representantes dos trabalhadores" designam pessoas reconhecidas como tais pela legislação ou a prática nacionais, quer sejam:

a) representantes sindicais, a saber representantes nomeados ou eleitos por sindicatos;

Já fora do contexto específico da União Europeia, poder-se-ia sustentar, segundo *Georgenor de Sousa Franco Filho*, que as modalidades possíveis de negociação coletiva internacional são as seguintes: (i) a geográfica, que abrangeria uma região ou grupo de países de regiões diferentes; (ii) a multinacional, que ocorre com uma empresa "transnacional"; e (iii) a internacional de setor industrial, que atingiria várias federações de vários países e que, por isso, poderia ser ajustada em um acordo marco supranacional, por comissões consultivas paritárias, por convenções coletivas de ramo de âmbito supranacional e negociações supranacionais por empresa, com conteúdo similar ao das nacionais[45].

Para tanto, o procedimento, ainda segundo o autor, pode ser o de negociação internacional centralizada em alto nível de direção, com a direção central da matriz da multinacional, e descentralizada, ou seja, em vários locais com órgãos de direção inferior da estrutura empresarial[46]. Também se denomina de descentralizada, segundo a doutrina especializada, a negociação coletiva internacional processada por sindicatos de diversos países que coordenam, entre si, os objetivos e as estratégias de barganha e de negociação, ainda que cada um, ao final, negocie por separado, com a multinacional, as normas a cada um aplicáveis, o que dá ensejo à coordenação de vários convênios coletivos de trabalho[47].

---

b) ou representantes eleitos, a saber representantes livremente eleitos pelos trabalhadores da empresa, conforme as disposições da legislação nacional ou de convenções coletivas, e cujas funções não se estendam a atividades que sejam reconhecidas, nos países interessados, como dependendo das prerrogativas exclusivas dos sindicatos.
(...)
Artigo 5º
Quando uma empresa contar ao mesmo tempo com represented sindicais e representantes eleitos, medidas adequadas deverão ser tomadas, cada vez que for necessário, para garantir que a presença de representantes eleitos não venha a ser utilizada para o enfraquecimento da situação dos sindicatos interessados ou de seus representantes e para incentivar a cooperação, relativa a todas as questões pertinentes, entre os representantes eleitos, por uma Parte, e os sindicatos interessados e seus representantes, por outra Parte."

[45] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Negociação Coletiva Transnacional. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, p. 291-307, 1998, p. 299; FRANCO FILHO. Georgenor de Sousa. As Empresas Transnacionais e as Entidades Sindicais no Mercosul. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. São Paulo: LTr, v. 64, p. 60-67, 1995, p. 63.

[46] FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Negociação Coletiva Transnacional. Ob. cit., p. 299; FRANCO FILHO. Georgenor de Sousa. As Empresas Transnacionais e as Entidades Sindicais no Mercosul. Ob. cit., p. 63.

[47] FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*: Una Propuesta Estratégica. Lima: Organización Internacional del Trabajo; Lima: Programa Laboral de Desarrollo – PLADES, 2001, p. 156.

Contribuem para a negociação coletiva internacional, e para o desenvolvimento daquelas modalidades, condições objetivas, que dizem respeito ao grau de integração comercial e produtiva, de regionalização do mercado de trabalho e à presença de empresas em mais de um país, bem como condições subjetivas, relativas à capacidade de organização e de integração dos sindicatos envolvidos[48].

Diante de todas essas circunstâncias, e mormente dos paradigmas ofertados pela União Europeia, constata-se que a nova e querida atuação do internacionalismo profissional opera em variadas dimensões para a negociação coletiva internacional, que dependem da atuação dos atores sociais a partir do universo micro, dos locais de trabalho, até o universo macro, para além das fronteiras nacionais.

No universo micro, a partir da revitalização e da renovação das práticas sindicais com o desenvolvimento de direitos de informação e de consulta nos locais de trabalho para embasar o trabalho, na Europa, de comitês de empresa europeus, ou, no mundo, de conselhos ou comitês sindicais internacionais de trabalhadores[49]. Em sistemas normativos que admitem a coexistência de representações coletivas de trabalhadores de natureza sindical nos locais de trabalho (delegados sindicais, seções sindicais na empresa) com as de natureza unitária e não-sindical, a partir do desenvolvimento, também, da atuação, do acesso à informação e à consulta, de representantes eleitos de trabalhadores, de delegados de pessoal, de comitês ou conselhos de empresa locais ou regionalizados, inclusive, em grupos empresariais, a depender da estrutura empresarial.

No universo macro, a partir da constatação de que blocos de atuação supranacional, como é o caso da União Europeia, sugerem a integração de sistemas de direitos sociais para prover, os atores sociais e trabalhadores e de empresários, de segurança para a atuação de forma simétrica no espaço geográfico internacional/global.

5.1.3. O problema da coordenação de níveis na negociação coletiva internacional

[48] FONSECA, Verônica Cavalcante da. Negociação Coletiva na União Européia e no Mercosul. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). *Direito Coletivo do Trabalho em Debate*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 313-334, 2009, pp. 331-332.

[49] HERRERA, Beethoven. *El Sindicalismo en el Milenio de la Globalización*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 169.

Alguns autores sustentam, apenas como uma observação digna de nota, que a negociação coletiva internacional, ainda que não se processasse pela atuação direta dos organismos internacionalmente constituídos, poderia ser desenvolvida pelo senso de coordenação de negociações coletivas locais, regionalizadas ou nacionais – respectivamente propugnadas pelas entidades com representatividade naqueles espaços geográficos em conformidade com as leis nacionais às quais se submetem – daqueles mesmos organismos, a fim de não se perder a oportunidade de intensificar e reforçar a dimensão social do espaço onde aquelas negociações locais, regionalizadas ou nacionais se dão[50].

Para esses autores, pelo menos a coordenação de negociações coletivas em vários países poderia ser desenvolvida sem muitas dificuldades, pelas entidades sindicais mundiais, porque não dependeria dos empregadores, porque não dependeria de qualquer instituição ou previsão na estrutura, por exemplo, da União Europeia, e porque essa estratégia facilmente considera diferenças nacionais (em termos de legislação e em termos de práticas sindicais) para compor os eventuais conflitos de entendimentos[51].

A despeito desses posicionamentos, as fronteiras geográficas e as diferentes competências e habilidades das representações coletivas envolvidas, demandam um raciocínio, em prol da negociação coletiva internacional, dividido por dimensões.

A primeira dimensão de atuação do internacionalismo sindical advém do aumento natural da colaboração sindical dentro das próprias estruturas das empresas multinacionais[52], o que pode ser constatado pelos comitês de empresa europeus e pelos conselhos ou comitês sindicais mundiais.

A segunda dimensão advém do surgimento de estruturas sindicais obreiras de âmbito regionalizado e mundializado[53], como é o caso da CES e da CSI, inseridas no

---

[50] CUNNIAH, Dan. Editorial. In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 5-9, 2009, p. 8.

[51] Nesse sentido, ver BIELER, Andreas; SCHULTEN, Thorsten. European Integration: A Strategic Level for Trade Union Resistance to Neoliberal Restructuring and for the Promotion of Political Alternatives? In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 231-247, 2008, p. 241.

[52] LILLIE, Nathan; MARTÍNEZ LUCIO, Miguel. International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). *Varieties of Unionism*: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 159-180, 2004, p. 160.

[53] *Idem*, *ibidem*, pp. 160-161.

epicentro, por assim dizer, das novas políticas de relações industriais a partir da Europa (que impulsiona medidas tais como as de reconhecimento transnacional da filiação sindical) e que, juntamente com federações sindicais internacionais, se auto-intitulam legitimadas para travar a negociação coletiva em perfil centralizado, perante a administração central de uma empresa multinacional, ou em perfil descentralizado, perante estruturas outras e inferiores da direção empresarial.

A terceira dimensão advém da paulatina mudança de atitude em relação à divisão internacional do sindicalismo operário mantido nos tempos da Guerra Fria[54], que não mais vinga, mormente após a fundação da CSI em 2006.

A quarta dimensão advém como uma conseqüência da terceira pois quer ilustrar a disposição solidária mundial percebida no sindicalismo para a atuação conjunta de várias entidades, ainda que pertencentes a setores de atuação distintos[55].

A quinta dimensão advém da coleção de exemplos de ensinamento mútuo e de informações trocadas que as entidades vem formando no cenário internacional[56].

Por fim, a sexta dimensão advém do fato de que a solidariedade sindical internacional vem entoando um mesmo discurso, por vezes marxista, de ataque ao capitalismo global[57] e que, ao mesmo tempo, busca resgatar discussões que transbordam o temário trabalhista, como, por exemplo, o feminismo, o meio ambiente, os direitos humanos de comunidades, as liberdades civis, a política econômica.

Os resultados a que pode chegar a negociação coletiva internacional, entendida como parte da estratégia sindical na globalização, são os estabelecidos por *Beethoven Herrera*, a saber: (i) acordos marco globais ou pactos sociais, entabulados por organizações sindicais interprofissionais e interempresariais, nos quais se poderá determinar como se darão, para a complementação das disposições normativas clausuladas, as negociações coletivas de nível inferior ao supranacional, quais sejam, as nacionais, as regionalizadas e as locais perante um determinado conjunto de empresas multinacionais de atuação em variados setores da economia; e (b) acordos marco setoriais (*international*

[54] LILLIE, Nathan; MARTÍNEZ LUCIO, Miguel. International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). *Varieties of Unionism*, p. 161.
[55] *Idem*, *ibidem*, p. 161.
[56] *Idem*, *ibidem*, p. 161.
[57] *Idem*, *ibidem*, p. 161.

framework agreements) entabulados por multinacionais e por federações sindicais internacionais, naturalmente formatadas por ramos ou por setores específicos[58].

Ainda segundo *Beethoven Herrera*, os acordo marco setoriais podem vir dispostos em formato de acordo marco setorial regional, encabeçando um sistema de convênios coletivos nacionais articulados "em cascata", com o instrumento de nível inferior complementando e dispondo, de forma mais próxima à realidade laboral de dada região geográfica e, enfim, de dado local de trabalho, as disposições normativas previstas no instrumento de nível superior[59].

Diante de todas essas circunstâncias, a sistematização, inclusive para a União Europeia, do instituto da negociação coletiva internacional não é fácil. Ainda não há, inclusive na União Europeia, uma regulamentação clara acerca das entidades sindicais internacionais que teriam a legitimidade para conduzir um processo de negociação coletiva perante uma multinacional, em formato descentralizado ou em formato centralizado[60], a despeito das alusões feitas aos "parceiros sociais" nos artigos 153 a 155 do Tratado sobre o Funcionamento da União Europeia, e, de forma mais próxima ao Brasil, a despeito das referências, muito genéricas, diga-se de passagem, que a "Declaração Sociolaboral do Mercosul", de 1998, faz ao reconhecimento do direito de livre associação (itens 1 e 2 do artigo 8º) e de negociação coletiva (artigo 10º) em conformidade com "as legislações e práticas nacionais".

No caso brasileiro, abrindo-se um parênteses, e para fins supranacionais, poder-se-ia imaginar a legitimidade, para o lado dos trabalhadores, da CCSCS para negociar coletivamente com uma multinacional instalada na área geográfica do Mercosul, mas, diante de um sistema sindical tão rígido e anacrônico, que não permite a sindicalização por empresas, não acessa os locais de trabalho, travado que é pela ideia de categoria mumificada em uma base territorial mínima equivalente a um município; e que não admite a fixação de norma coletiva que envolva bases territoriais representadas por mais de um sindicato, tem-se o problema de reconhecimento, pelas leis nacionais, da figura

[58] HERRERA, Beethoven. *El Sindicalismo en el Milenio de la Globalización*, p. 171.
[59] *Idem*, *ibidem*, p. 171.
[60] A centralidade ou a descentralidade da negociação coletiva também pode abordar a coordenação do processo negocial em uma só instância sindical ou em todos os níveis de representação sindical (SCUDELER NETO, Julio Maximiano. *Negociação Coletiva e Representatividade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 39)

da própria CCSCS, bem como o relacionado à recepção, ou não, pelo ordenamento jurídico nacional, mormente diante do disposto no artigo 611, *caput* e § 1º, da CLT.

Guardadas as proporções, as dificuldades se replicam mundialmente, independentemente de blocos econômicos.

Como, ademais, conciliar, sob a perspectiva brasileira, por exemplo, instrumentos coletivos de trabalho internacionais, de aplicação supranacional, quando predomina, assim como é o caso da Argentina e do Uruguai, a negociação coletiva nacional fundada no perfil centralizado a nível setorial ou categorial, se comparado com a negociação coletiva de perfil descentralizado, no nível de empresa, que prevalece no restante da região[61]?

Perfilha-se, aqui, o entendimento de *Wolney de Macedo Cordeiro*, que, de forma bastante hábil e inteligente, leciona que os eventuais obstáculos nacionais à efetivação do que restar entabulado em negociação coletiva internacional "não podem, entretanto, evitar que as negociações setorizadas, objeto do exercício da autonomia coletiva das referidas categorias, regulem plenamente as condições laborais das empresas de atuação transnacionais"[62].

Para contornar quaisquer obstáculos, sindicatos nacionais, antenados e em trabalho coordenado com as entidades sindicais mundiais ou de nível superior, quer em âmbito regionalizado, quer em âmbito internacional, teriam a solução de referendar, nos instrumentos coletivos de trabalho reconhecidos nacionalmente, o que restou ajustado no instrumento coletivo de nível superior, internacional. Segundo o magistrado paraibano, e na hipótese brasileira, "seriam firmadas convenções ou acordos coletivos, adequando as regulações nacionais da empresa ao conteúdo da negociação transnacional"[63].

Essa construção para a adoção, no sistema normativo nacional, afastando-se empecilhos e inconvenientes constitucionais e legais, do que restar entabulado em sede de negociação coletiva internacional, por entidades sindicais às quais se filiem as entidades reconhecidas nacionalmente para firmar instrumentos coletivos de trabalho nos moldes

[61] FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*: Una Propuesta Estratégica. Lima: Organización Internacional del Trabajo; Lima: Programa Laboral de Desarrollo – PLADES, 2001, pp. 51-52 e 62.
[62] A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. *Revista de Direito do Trabalho*, p. 217.

previstos no artigo 611, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT, dá azo a que, para a efetivação da negociação coletiva internacional, deverá existir, não só no Brasil, mas como no resto do mundo, uma constante coordenação entre entidades sindicais de diversos níveis de representação geográfica, a fim de que os instrumentos coletivos de trabalho se harmonizem em bases não conflitivas, ou seja, em bases complementares. Trata-se do sistema, denominado por *José Marcos-Sánchez*, de "*concurrencia no conflictiva*"[64].

O sistema oposto é o da "*concurrencia conflictiva*", no qual existe, para a aplicabilidade do que restou acordado em negociação coletiva internacional, uma regulação contraditória de uma mesma matéria entre convênios ou instrumentos coletivos de diversos níveis e de aplicação em um mesmo âmbito setorial ou geográfico[65].

Segundo o original estudo de *José Marcos-Sánchez*, a solução para o problema da harmonização de instrumentos coletivos de trabalho no sistema de concorrência conflitiva se dá mediante dois critérios, quais sejam: o da negociação articulada ou vertebrada e o da negociação não vinculada[66].

O critério da negociação articulada ou vertebrada é previsto no item 4, números 1 e 2, da Recomendação nº 163, de 1981, sobre a promoção da negociação coletiva, da OIT[67]. Pela coordenação pretendida para tal negociação, os convênios coletivos de um determinado âmbito são complementados ou integrados, em dadas matérias, pelos convênios de âmbito inferior ou de abrangência geográfica menor. Serve, inclusive, esse critério de negociação articulada, para resolver cerebrinos impasses que poderiam surgir quando – o que não é incomum – as partes adotam, em sede de negociação internacional, a instituição de uma negociação coletiva centralizada no âmbito das entidades sindicais internacionais, perante a direção central da matriz da empresa multinacional, paralela a negociações coletivas descentralizadas no âmbito das entidades sindicais regionalizadas e

---

[63] A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. *Revista de Direito do Trabalho*, p. 218.
[64] *Negociación Colectiva y Código de Conducta*: Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 75.
[65] *Ibidem*, p. 75.
[66] *Negociación Colectiva y Código de Conducta* , p. 75.
[67] "4.
(1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva sej a possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional.
(2) Nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários níveis, as partes da negociação devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis."

nacionais, perante as esferas inferiores de poder da administração da multinacional em territórios menores (das subsidiárias e/ou filiais da multinacional).

O critério da negociação coletiva não vinculada constitui-se no oposto. Os níveis de negociação são independentes e não estão coordenados, de modo que os convênios inferiores não complementam ou integram os de nível superior, podendo, livremente, tratar das questões eventualmente já incluídas em convênios sufragados por entidades de grau superior em termos de abrangência supranacional.

Embora a lógica sistemática indique a preponderância do primeiro critério para o trabalho de coordenação entre as entidades sindicais, nada obsta, evidentemente, a adoção de uma negociação não vinculada, descoordenada, para a qual devem ser aplicados, para o âmbito de aplicação de dado convênio para o qual se busca solução para a efetividade, as regras de afastamento de antinomias calcadas na hierarquia (segundo o maior ou menor âmbito geográfico ou pessoal, de modo a que os de abrangência mais extensa predominem), na territorialidade (segundo o qual o convênio de menor abrangência prevaleceria porque mais próximo ao trabalhador, a ele sendo, em tese, mais específico), na anterioridade (segundo o qual o instrumento mais antigo predomina por conta da assunção da ideia de que operam com antecipação aos problemas), na novidade (segundo o qual o instrumento mais recente predominaria diante da ideia de atualidade no tratamento das questões) e na norma mais favorável (segundo o qual os convênios se ordenam para predominar o mais favorável ao trabalhador, independentemente do nível em que celebrados)[68].

Para essa última regra de afastamento de "antinomias", ou a norma mais favorável advém da comparação global dos convênios para a eleição daquele que, por inteiro, segundo a teoria do conglobamento que vinga no Brasil[69], seja mais favorável; ou na comparação de cláusula por cláusula para escolher, pinçando de cada instrumento,

[68] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 76; FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*, p. 148.

[69] Que enaltece o caráter unitário do instrumento coletivo de trabalho, a conceituação do Direito como sistema e que está, em certa medida, disposta no artigo 3º, inciso II, da Lei nº 7.064/1982, do seguinte jaez:

"Art. 3º A empresa responsável pelo contrato de trabalho do empregado transferido assegurar-lhe-á, independentemente da observância da legislação do local da execução do serviço:

(...)

II – a aplicação da legislação de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto das normas e em relação a cada matéria."

aquele que, nessa construção, for mais benéfico, o que sustentaria, no Brasil, a teoria da acumulação, desprestigiada; ou na comparação de institutos jurídicos por institutos jurídicos, que podem encampar uma ou mais de uma cláusula do instrumento coletivo, em uma teoria que se convencionou denominar, no Brasil, de "conglobamento por institutos", que vem recebendo acolhida por se distanciar da teoria da acumulação e se aproximar da teoria pura do conglobamento[70].

As propostas de solução de "antinomias" em convênios coletivos de trabalho coordenados, ou não, no contexto da negociação coletiva internacional, deve se fundamentar nos mesmos remédios que a Ciência do Direito, em âmbito nacional, sugere para a solução de antinomias de normas jurídicas.

Sabe-se que o trabalho do jurista, ao construir o seu sistema jurídico na tentativa de explicar o seu objeto, o direito positivo, enfrenta, basicamente, quatro problemas.

O primeiro é o referente ao debate quanto à unidade do sistema, ou seja, de como ordenar as normas que se encontram em desordem no sistema.

O segundo é o referente à hierarquia de normas e de comunicação entre as fontes do direito.

O terceiro é o referente à completude do sistema, ou seja, à solução dos problemas de lacunas que dificultam a decidibilidade no caso concreto, um dos primordiais intentos para o estudo dogmático do direito.

O quarto é o referente à consistência, direcionado a solver os conflitos entre as normas que compõem o sistema, ou seja, à extirpação de antinomias criadas pela dificuldade de se enfrentar a presença simultânea de normas válidas que se excluem mutuamente[71].

---

[70] "A comparação entre as normas coletivas para a aferição da norma mais favorável deve considerar o conjunto de regras em relação a cada matéria; a afirmação de que a norma coletiva compreende concessões recíprocas e mantém um equilíbrio negocial, incompatível com o cotejamento por institutos, não pode ser considerada em abstrato ou presumida; pois, como exceção ao princípio da proteção, na sua tríplice vertente, a justificativa de que a fixação de uma cláusula de conteúdo menos favorável ao trabalhador decorreu de outras concessões constantes do mesmo diploma normativo, deve advir da natureza da negociação e do conteúdo do diploma normativo, sendo que os motivos devem emergir diretamente do contexto social da negociação ou constar como causa expressa do acordo ou da convenção coletiva, que passam a constituir negócios jurídicos causais, de modo a possibilitar o controle pelo Poder Judiciário" (SANTOS, Ronaldo Lima dos. *Teoria das Normas Coletivas*. São Paulo: LTr, 2007, pp. 288-289).

[71] FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao Estudo do Direito*: Técnica, Decisão, Dominação. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2003, p. 206.

O objeto da ciência jurídica ou da ciência do direito, para a postura que ora se adota, é o estudo do direito, do direito posto, do direito positivo na concepção presente do regime de *civil law*. Portanto, a ciência do direito possui, em grande suma, uma linguagem descritiva, que se apresenta em forma de proposições jurídicas (é a linguagem dos tratados do direito, por exemplo), enquanto o direito positivo, objeto da ciência do direito, possui uma linguagem prescritiva, impositiva de condutas (nos possíveis modais deônticos, de "dever-ser", da "proibição", da "permissão" e da "obrigatoriedade", a revelar condutas, para o direito, proibidas, permitidas ou obrigadas)[72]. Assim, a linguagem da ciência do direito é uma metalinguagem, porquanto fala a respeito de outra linguagem.

Essa noção panorâmica da distinção entre a ciência do direito e o direito enquanto objeto concretiza a impossibilidade de a linguagem do cientista do direito ter um encadeamento falho, por um discurso não fundamentado. A unidade, a coerência e a consistência não são, necessariamente, objetivos da linguagem prescritiva do mundo real, fenomênico, do ordenamento jurídico positivo enquanto uma realidade cultural vivenciada necessariamente por todos enquanto integrantes de uma comunidade. É por isso que existem, no mundo do ordenamento jurídico positivo, ou seja, no mundo do direito enquanto objeto da ciência do direito, as inconstitucionalidades, a necessidade de se reconhecer os efeitos da nulidade ou da anulabilidade e a detecção dos efeitos decorrentes da invalidade normativa. Se o ordenamento jurídico fosse uno e livre de antinomias, função não teriam os intérpretes do direito, os aplicadores do direito, os advogados, os juízes.

É por isso que, no que tange a negociação coletiva internacional e a linguagem prescritiva inscrita em cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho, aparentes conflitos conforme a negociação coletiva internacional desencadear, no Brasil, por exemplo, uma negociação coletiva descentralizada mas coordenada, articulada ou vertebrada ou, mesmo, uma negociação coletiva descentralizada não articulada.

A linguagem prescritiva é falha e repleta de antinomias, muitas das vezes reais. A linguagem descritiva da ciência do direito é infensa a antinomias porque, na

[72] VILANOVA, Lourival. *As Estruturas Lógicas e o Sistema do Direito Positivo*. São Paulo: Max Limonad, 1997, p. 143. É da Professora *Maria Helena Diniz* a lição segundo a qual a "ciência do jurídica não produz normas, mas pode influir na evolução do direito, pois nada obsta que através dos órgãos criadores e aplicadores do direito positivo, ou da elaboração de direito novo, as teses científicas passem do descritivo para o prescritivo." (*Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006, p. 183).

empreitada de sistematização do conhecimento jurídico, no plano abstrato do ideal imaginado pelo jurista na construção do sistema jurídico, a ciência do direito se utiliza de elementos de estrutura, que ligam, da forma mais harmônica possível, os elementos (no caso, normas) conflitantes do direito positivo que, se diria, para os meandros do presente estudo, do direito positivo convencional.

Os elementos de estrutura do sistema jurídico, ou seja, as relações entre os elementos (repertório do sistema) conforme regras lógicas e que conferem coesão global ao sistema[73], formam, assim, os pilares sobre os quais o jurista, no idealismo do direito, pode descrever esse direito-objeto com um todo sistematizado. Afastar as contradições ou as antinomias jurídicas é tarefa da função hermenêutica da dogmática da ciência do direito quando enfrenta o choque ou a contradição as normas do ordenamento[74].

Quer-se crer que, no que diz respeito às dificuldades de sistematizar os normativos inscritos em cláusulas de instrumentos coletivos de trabalho oriundos de diversos níveis, pessoais e geográficos, de representação, se está diante de antinomias aparentes. Isso porque, felizmente, para o enfrentamento dessas antinomias, a ciência do direito nacional dispõe de regras de estrutura ou, ainda, como são denominadas pelo Professor *Tércio Sampaio Ferraz Júnior*, "regras de calibração"[75] que servem de critérios e parâmetros para a solução de antinomias de normas válidas[76] no ordenamento jurídico, como são as de origem convencional, de viés internacional ou nacional que possam vir a ser aplicadas em território nacional por principiologia no primeiro caso ou porque os sindicatos nacionais as reforçam em instrumentos coletivos nacionais, conhecidos da legislação pátria, ou por simples obra do artigo 611, *caput* e §§ 1º e 2º, da CLT.

As regras de calibração, estruturantes do sistema para os fins de sua consistência, têm função operacional e, no que diz respeito ao âmbito do direito interno, como é o caso, podem ser identificadas nos seguintes critérios de solução de problemas: (i) o hierárquico (*lex superior derogat legi inferiori*); (ii) o cronológico (*lex posterior derogat*

[73] FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. *Introdução ao Estudo do Direito*, p. 249.
[74] Nesse sentido, MACHADO NETO, Antônio Luís. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 1988, p. 153.
[75] FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. Ob. cit., p. 191.
[76] Diante dos fins do estudo, não se abordará o problema central do direito que é o da "validade". A premissa, independentemente da fonte jusfilosófica que se adote, é o de que as normas pesquisadas são válidas.

legi priori); e (iii) o da especialidade (*lex specialis derogat legi generali*)[77], similares, é bem verdade, às regras sugeridas por *José Marcos-Sánchez*[78], *Julio Franco* e *Christine Benoît*[79] (da hierarquia, da territorialidade, da anterioridade, da novidade e da norma mais favorável), antes referidas.

Todos esses conflitos de regras de calibração, de regras de estrutura, são conhecidos, pela doutrina da ciência do direito, como antinomias de segundo grau, que se visualizam nas "antinomias" entre os critérios hierárquico e cronológico, entre os critérios da especialidade e o cronológico e entre os critérios hierárquico e o da especialidade.

A doutrina indica que, no conflito entre os critérios hierárquico e cronológico, deverá prevalecer a meta-regra da *lex posterior inferiori non derogat priori superiori*, ou seja, a de que a norma posterior inferior não derroga a anterior superior, de modo que se poderia antever a supremacia de cláusula de instrumento coletivo de trabalho internacional, reforçado em instrumento coletivo de trabalho nacional, quando em confronto com cláusula de instrumento coletivo de trabalho nacional não antes tratado no instrumento coletivo de trabalho supranacional. O critério hierárquico é que prevaleceria porque "a competência se apresenta mais sólida do que a sucessão no tempo"[80].

Se o conflito é entre os critérios da especialidade e o cronológico, valeria o meta-critério, meta-regra de calibração, da *lex posterior generalis non derogat priori speciali*, segundo a qual a lei posterior geral não derroga a anterior especial. O critério da especialidade prevaleceria, o que nem sempre deve ser levado como infenso a situações contrárias porque nem sempre o critério da especialidade é mais sólido. Basta, para tanto, observar o disposto no artigo 2º, § 2º, do Decreto-lei nº 4.657/1942 (Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro)[81].

---

[77] DINIZ, Maria Helena. *Conflito de Normas*: de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406/2002). 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007, pp. 34-41. De idêntica forma em DINIZ, Maria Helena. *Compêndio de Introdução à Ciência do Direito*, p. 481.

[78] *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 76; e *Negociación Colectiva Articulada*, p. 148.

[79] *Negociación Colectiva Articulada*, p. 148.

[80] DINIZ, Maria Helena. *Conflito de Normas*, p. 50.

[81] Coincidentemente no direito brasileiro, certas regras de estrutura foram incorporadas à linguagem prescritiva do ordenamento jurídico, em um fenômeno possível de sociedades analíticas na compreensão de sua realidade jurídica. Exemplo está no disposto no artigo 2º, § 1º, da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro, segundo o qual a lei posterior revoga a anterior quando expressamente o declare, quando seja com ela incompatível ou quando regule inteiramente (critério da especialidade) a matéria de que tratava a lei anterior.

Se o conflito, por sua vez, é entre os critérios hierárquico e o da especialidade, quando há norma superior geral e outra inferior e especial, pode ser que vingue um ou outro critério "sem contrariar a adaptabilidade do direito"[82].

Em última análise, a consistência do sistema jurídico convencional, ideado pelo jurista para a harmonização de instrumentos coletivos de trabalho de variados níveis de representação e de abrangência territorial, poderá ser encontrada em um fundamento maior, se nenhum outro efetivamente resolver determinado impasse, em uma meta-meta-regra de solução de conflitos entre regras de calibração, que é o princípio maior da justiça, mediante o qual, entre duas posições aparentemente incompatíveis, dever-se-á escolher a mais justa e, no caso de temas atinentes a Direito do Trabalho, a norma mais benéfica ao trabalhador, quer mediante o instituto do conglobamento, quer mediante o instituto do conglobamento por institutos.

5.1.4. Códigos de conduta empresariais

No prestígio que se busca à negociação coletiva internacional, viu-se que tal procedimento poderá redundar a entabulação de acordos marco globais ou pactos sociais, entabulados por organizações sindicais interprofissionais e interempresariais, nos quais se poderá determinar como se darão, para a complementação das disposições normativas clausuladas, as negociações coletivas de nível inferior ao supranacional, quais sejam, as nacionais, as regionalizadas e as locais perante um determinado conjunto de empresas multinacionais de atuação em variados setores da economia, de pouca utilização prática; e acordos marco setoriais (*international framework agreements*) entabulados por multinacionais e por federações sindicais internacionais, naturalmente formatadas por ramos ou por setores específicos[83].

Ericson Crivelli, em monografia especial, apresenta preocupação, quando da defesa do sistema normativo estruturado pela OIT, com o surgimento dos acordos marco setoriais no mundo globalizado, diante de tudo o quanto exposto, uma vez que, segundo o autor, a "eficácia do conteúdo normativo pode depender mais do próprio poder de pressão da corporação transnacional contratante (...) que dos frágeis e voluntários mecanismos

[82] DINIZ, Maria Helena. *Conflito de Normas*, p. 50.

multilaterais existentes ou, ainda, de um papel resolutivo do Estado em cujo território estiver localizada a parcela do processo produtivo"[84].

Não é intenção, do presente estudo, adentrar a discussão já travada pelo eminente jurista em momento próprio e adequado, mas partindo-se da premissa de que os acordos marco setoriais reforçam e propagam a principiologia e as normas pensadas no seio da OIT, tem-se que tais acordos, a despeito da OIT, apresentam-se como instrumentos mais do que fundamentais para estabelecer equânime simetria entre o capital e o trabalho no processo de globalização.

Quando não se verificam os acordos marco setoriais, unilateralmente, empresas multinacionais podem estabelecer, a seu modo, a título de também propagar a principiologia e as normas pensadas no seio da OIT, suas próprias normas, os chamados códigos de conduta, essencialmente de perfil setorial.

Em síntese, os códigos de conduta empresariais podem ser considerados declarações de princípios ou de política, formuladas por escrito, nas quais a empresa manifesta seu propósito de, em alinhamento, seguir um comportamento determinado. Por isso é que a informação sobre o código deve se fazer pública e fora da empresa a fim de que seja conhecido pelos consumidores, pelos fornecedores e outros agentes, mediante publicidade paga ou mediante divulgação nos informativos e balanços da empresa[85], além de poder ser atestado por cartas de fiscalização ou certificações de terceiros, que, por sua vez, dão a conhecer o código ao exterior[86] pelas etiquetas ou selos sociais certificadores de qualidade.

Na inexistência de normas estruturais a respeito da feitura de códigos de conduta, o surgimento desses códigos é livre. Podem ser instituídos unilateralmente pelas empresas multinacionais ou por grupos de empregadores, como podem ser instituídos por

---

[83] HERRERA, Beethoven. *El Sindicalismo en el Milenio de la Globalización*, p. 171.
[84] *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*. São Paulo: LTr, 2010, p. 142.
[85] Não se descarta a possibilidade de se obrigarem as multinacionais a publicar e a registrar seus códigos de conduta como forma, também, de que sirvam de prova contra a empresa, bem como de aliados da Justiça no combate a práticas levianas de empresas (CRETELLA NETO, José. *Empresa Transnacional e Direito Internacional*: Exame do Tema à luz da Globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 127).
[86] DILLER, Janelle. Una Conciencia Social en el Mercado Mundial? Dimensiones Laborales de los Códigos de Conducta, el Etiquetado Social y las Iniciativas de los Inversores. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 118, nº 2: 111-145, 1999, p. 115.

uma empresa multinacional mediante a compra de um projeto de código feito por institutos ou associações comerciais e industriais especializadas no assunto[87].

Em um estágio mais avançado, a instituição de um código de conduta por uma empresa multinacional pode ser embasada em um procedimento bilateral, negociado[88], ou multilateral, uma vez que o código pode ser firmado em parceria com organizações não-governamentais ou, mesmo, por exceção, com entidades sindicais internacionais[89].

Ainda segundo *Ericson Crivelli*, tais códigos de conduta teriam surgido nos anos 90, como uma resposta das multinacionais às pressões que organizações não-governamentais, sindicatos e opinião pública exerciam para enaltecer, contra o capitalismo globalizado imperante, um consumo ético em apoio a uma produção ética[90] que acabaram por se confirmar exitosas quando as empresas, preocupadas em manter o bom nome de suas marcas perante os mercados consumidores, instituíram os códigos de conduta, ou códigos de boas práticas empresariais, ou códigos de ética, ou códigos de responsabilidade social corporativa. Tudo dentro de uma estratégia calcada e centrada na imagem pública empresarial, em evidente *marketing* da marca, com o intuito de prevenir possíveis boicotes aos produtos ou aos serviços por parte de consumidores, contra-atacar iniciativas ruins de

---

[87] BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*: International and Comparative Employment Law. Cases and Materials. New York: Cambridge University Press, 2007, pp. 603-604. A antiga CIOSL alertava e criticava a sugestão, de certas multinacionais, em providenciarem "agentes sociais" que, supostamente, fiscalizariam a adequação de dado código de conduta ao país de dada filial ou subsidiária, uma vez que esse engodo representaria mais uma forma de alijar os trabalhadores do acompanhamento e da supervisão do código, além da criação, suposta, por empresas terceiras ditas "certificadoras", de um mercado comercial lucrativo que, artificialmente, criava responsabilidades sociais empresariais e que não levaria em consideração um verdadeiro diálogo social na estruturação dos *códigos* (CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*, pp. 83 e 84).

[88] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 169.

[89] Experiência interessante, nesse sentido, é noticiada por *Jean-Michel Servais*, segundo o qual "os Japoneses prepararam uma conferência tripartida, fundamentalmente – que se reúne duas vezes por ano –, de união sobre os problemas multinacionais do trabalho. Esta conferência conduziu à publicação, por meio da Associação de Companhias Japonesas de Ultramar, de um código de conduta voluntário para os investidores nacionais no estrangeiro. Empresas como Honda ou Matsushita estabeleceram relações transnacionais de cooperação com os sindicatos em um marco de sua estratégia de valorização dos recursos humanos. Os sindicatos internacionais lançaram com outros agrupamentos, ações mundiais que tiveram repercussão nos meios, no curso de reuniões dos países mais poderosos; estas podem conduzir a discussões. É supérfluo enfatizar que as normas de trabalho nacionais dificilmente se aplicam a estas relações supranacionais. Pelo contrário, a diversidade de legislações nacionais constitui um obstáculo objetivo ao desenvolvimento dessas relações" (Globalização, Competência Econômica e Solidariedade: Um Papel Renovado para os Sindicatos. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-06)*. São Paulo: LTr, vol. 68, nº 6, junho: 674-684, 2004, p. 684).

[90] *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*, p. 142.

regulação de atividades por parte dos poderes públicos ou esvaziar alguma tendência de grupos organizados patrocinarem demandas coletivas contra as empresas[91].

Segundo pesquisas empreendidas pela OCDE, no relato de *Ericson Crivelli*, existiriam, atualmente, cerca de 246 (duzentos e quarenta e seis) códigos de conduta em vigência no mundo, sendo a maioria firmados por empresas multinacionais com sedes em países-membros da OCDE. Desse contingente, 118 (cento e dezoito) teriam sido firmados por multinacionais individualmente consideradas, com um número muito pequeno também destinado às empresas fornecedoras, subcontratadas, empreiteiros e licenciados; 92 (noventa e dois) por corporações e associações do setor industrial e comercial especializados na redação de códigos de conduta; e apenas 32 (trinta e dois) firmados entre empresas multinacionais, sindicatos, organizações não-governamentais e órgãos governamentais[92].

A dificuldade em lidar com os códigos de conduta empresariais, mormente quando firmados de maneira unilateral pelas empresas multinacionais, está no fato de que nem sempre se conseguem informações precisas sobre o documento além do que é, certamente, publicado com cautela nos sítios empresariais na rede mundial de computadores ou divulgado, quando assim o é. Ademais, não se conseguem informações a respeito da instituição do código como norma basilar para que o contrato com a multinacional seja mantido, para as empresas partícipes da cadeira produtiva, fornecedoras, subcontratadas e provedores diversos[93].

Tem-se até a impressão, pelos códigos de conduta, quando unilaterais, que tais instrumentos são montados em processos não transparentes ou não participativos, dentro de quatro paredes de um conselho executivo qualquer ou, quando bilaterais,

---

[91] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 110; BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 50.

[92] *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo* , p. 144.

[93] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. Ob. cit., p. 58; BRONSTEIN, Arturo S. *International and Comparative Labour Law*, pp. 114-115. Em se adotando códigos de conduta, a regra deveria ser, conforme propugna o *Instituto Observatório Social*, a obrigatoriedade de observância também pela cadeia de fornecedores e subfornecedores, admitindo o controle por instâncias independentes em relação à empresa (*Globalizar Direitos*: Sindicatos e Relações Trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha. Florianópolis: IOS, s/a, p. 29). No mesmo sentido, CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*, p. 78.

multilaterais, negociados, por meio de negociações *ad hoc* entre as partes interessadas, mas com detenção de graus diferentes de informação e de poder negocial[94].

Afora isso, os códigos de conduta sofrem de uma falta de legitimidade, ainda mais na América Latina e na Europa continental, onde as normas trabalhistas heterônomas sempre limitaram os poderes unilaterais do empregador e onde a regulação sempre se deu por força das autoridades públicas ou pela negociação dos atores sociais[95], nos limites constitucionalmente previstos.

De uma maneira geral, os códigos de conduta empresariais, de um lado, proclamam uma série de princípios abstratos por meio dos quais as empresas buscariam a excelência com o compromisso de observar *standards* laborais universais[96], e, de outro, estabelecem um padrão de comportamento moral ou ético para os empregados[97], assim como mecanismos de defesa e de exoneração de responsabilidades perante terceiros por atos praticados pelos empregados.

Nesses nichos, os temas que, com freqüência, são abordados nos códigos se referem a questões de saúde e de segurança, de medidas contrárias à discriminação no emprego e nas condições de trabalho, de medidas proibitivas do trabalho infantil e do trabalho forçado e, em menor grau, da liberdade sindical e do direito de negociação coletiva[98]. Em outras palavras, ainda que os códigos de conduta procurem imprimir ou

---

[94] DILLER, Janelle. Una Conciencia Social en el Mercado Mundial? Dimensiones Laborales de los Códigos de Conducta, el Etiquetado Social y las Iniciativas de los Inversores. *Revista Internacional del Trabajo*, p. 127.

[95] SOBCZAK, André. Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsability. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Labour Office; Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 115-130, 2008, p. 116.

[96] BOIRAL, Olivier. The Certification of Corporate Conduct: Issues and Prospects. *International Labour Review*. Geneva: International Labour Office, v. 142, nº 3: 317-340, 2003, p. 317.

[97] EDWARDS, Richard. *Rights at Work*: Employment Relations in the Post-Union Era. Washington: The Brookings Institution, 1993, p. 140. Em certos códigos, algumas empresas aproveitam para tratar dos planos de distribuição de rendimentos financeiros para contratos derivados dos *stock option plans* (LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo. La Participación Financiera de los Trabajadores y los Problemas de la "Gobernanza Corporativa": Una Probable Nueva Dimensión de la Responsabilidad Social de la Empresa Articulable entre la Corresponsabilidad y la Capacidad de Codecisión del Factor Trabajo? In: LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo (coord.). *Nuevas Formas de Participación de los Trabajadores y Gobierno de la Empresa*. Albacete: Bomarzo, p. 15-54, 2004, p. 53).

[98] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 113; SILVA, Leonardo Mello e. "Trabalhadores do Mercosul: Uni-vos!". A Construção de uma Voz Coletiva Contra-Hegemônica: Quando o Dissenso é "Pôr-se de Acordo com, a Propósito de". In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 171-205, 2005, p. 194.

reproduzir direitos e padrões trabalhistas internacionalmente aceitos, o fazem de maneira muito restrita e de modo a não prestigiar, como poderiam, a atuação sindical, talvez até como forma de "evitarem o envolvimento sindical"[99]. As mais das vezes, os códigos de conduta abarcam comprometimento apenas para que as companhias, nos países em que se instalam, sigam – como se essa fosse uma opção – as "as leis e práticas locais"[100].

Para referendar uma abordagem mais restrita de temas universalmente aceitos pelas convenções da OIT, a Organização Internacional de Empregadores sustenta, por sua conta, que, como tratados internacionais que são, as convenções da OIT não se prestariam a ser incluídas nos códigos de conduta das empresas porque a referência poderá soar supérflua se, por determinado país, a norma já tiver sido inserida no ordenamento jurídico nacional e porque, por outra vereda, sua inclusão resultaria inoportuna, considerando que os destinatários das normas da OIT não são as empresas, mas os Estados-Membros da organização internacional, de modo a lhes servir de orientação, e não para aplicação direta contra as empresas[101].

De toda a sorte, e ainda que sejam vinculativos, moralmente, às empresas multinacionais em escala mundial, nesse ponto residindo o interesse no estudo, não se pode duvidar que os códigos de conduta empresariais obviamente que não substituem as normas jurídicas legais, nacionais ou supranacionais, ou convencionais e nem, tampouco, podem pretender afastar as *Guidelines* ou as "Diretrizes para Empresas Multinacionais" da OCDE ou a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT[102]. Os códigos podem, apenas, complementar todas essas normas, o que caracteriza o caráter "débil"[103] dos códigos de conduta como instrumentos normativos.

Exatamente para conter propensões tendentes a inversão de valores, é digna de menção a Resolução do Parlamento Europeu, de janeiro de 1999, sobre a adoção futura de normas, pela União Europeia, para as empresas que operam em países em

---

[99] SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*, p. 38.
[100] EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*. London: The Institute of Employment Rights, 2000, p. 43.
[101] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, pp. 173-174.
[102] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 112; SÁNCHEZ, Hilda. *Flujos Internacionales de Capital y Empresas Multinacionales*: Una Perspectiva Sindical. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, pp. 80-81.
[103] AGUILAR GONZÁLVEZ, Maria Cristina. *La Negociación Colectiva en el Sistema Normativo Comunitario*, pp. 94-95.

desenvolvimento, em prol do estabelecimento de um código de conduta europeu apto a criar uma plataforma europeia, distante da unilateralidade empresarial, que pudesse instituir adequados mecanismos e disposições sobre procedimentos de denúncia contra as empresas descumpridoras das medidas previstas[104].

Da forma, no entanto, como se encontram hoje, os códigos de conduta, ainda que restritos e limitados em variados aspectos (legitimidade das entidades firmadoras; limitação dos temas abordados; não necessariamente vinculativos à cadeira produtiva de empresas fornecedoras, subcontratadas; ausência de sistemas de monitoramento e de fiscalização), representam um avanço porque, de alguma forma, supõem o reconhecimento formal, por empresas multinacionais, de que o relacionamento com o trabalhismo internacional merece atenção especial e de que é possível imaginar e alimentar as esperanças para a melhora, para a multinacional, das relações laborais e das condições de trabalho[105].

Em uma outra faceta, os códigos de conduta revelam a oportunidade ímpar que se tem para que trabalhadores unam esforços aos consumidores em novas alianças, assim como sindicatos com organizações de proteção aos direitos dos consumidores[106].

No mais, os códigos de conduta destacam a busca, ainda que inicial, pela responsabilidade social empresarial, podendo contribuir para a configuração de um ambiente de trabalho forte no qual os trabalhadores podem filiar-se ou constituir sindicatos fortes e independentes e, sob a perspectiva empresarial, a construção da consciência sobre os efeitos negativos que a atuação desleal da multinacional pode causar quando violam os direitos dos trabalhadores[107].

---

[104] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 112; ESTEBAN DE LA ROSA, Gloria; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *La Movilidad Transnacional de Trabajadores*: Reglas y Prácticas. Granada: Comares, 2002, p. 177.

[105] O *Instituto Observatório Social*, no Brasil, vem criticando a postura das multinacionais quanto à observância de padrões trabalhistas, ainda que por meio de códigos de conduta. Segundo *Paul Andela*, antigo Secretário Internacional da confederação sindical holandesa *FNV Bondgenoten* e entrevistado pelo Instituto, advertiu: "Estamos tentando preparar o caminho e iniciar a abertura. Mas deve haver uma discussão internacional a respeito de um código de conduta e acordos que sejam válidos em âmbito mundial. No momento, as multinacionais remetem os assuntos sociais ao patronato local e dizem que a liberdade sindical, por exemplo, é política local. As multinacionais ainda têm uma opinião bem antiquada nesta questão. Elas não reconhecem os sindicatos (internacionais) como parceiros à altura e os tratam com menosprezo" (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*: O Dia-a-Dia dos Trabalhadores da Ahold, Akzo Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil. Florianópolis: IOS, 2005, p. 41).

[106] EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*, p. 10.

[107] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 177.

5.1.5. Acordos marco setoriais ou globais ("international framework agreements")

Muitos dos maiores empregadores mundiais são, evidentemente, multinacionais e a maior parte dos sindicatos do mundo são, hoje, filiados a entidades setoriais, como é o caso das federações sindicais internacionais (*global union federations*). É natural imaginar que ambos os pólos das relações industriais tenham tomado iniciativas para entabular, entre eles, acordos setoriais.

A despeito de muitas multinacionais possuírem, hoje, um código de conduta prevendo, ainda que em senso genérico, obrigações atinentes a relações sociais, os acordos marcos setoriais são importantes porque não só rechaçam várias incongruências próprias dos códigos de conduta, mas como, sendo bilaterais no mínimo, podem ser implementados e monitorados[108] pelas federações sindicais internacionais.

Enquanto os códigos de conduta são, normalmente, escritos pela própria empresa, seu implemento e monitoramento ficam a cargo de consultores ou agentes sociais pagos pela empresa, cujo trabalho é de difícil acompanhamento. Os acordos marco setoriais, a seu turno, apresentam a possibilidade de as federações sindicais internacionais signatárias levarem, à direção da multinacional, qualquer questão relativa aos acordos, mormente no que tange ao inadimplemento de cláusulas ou normas. Com a participação das federações sindicais internacionais na feitura dos instrumentos, normalmente são previstas reuniões periódicas[109] para tratar da implementação e do monitoramento do que, nos acordos, é normatizado.

O surgimento dos acordos marco setoriais revela um novo estágio do desenvolvimento, como disciplina autônoma, do Direito Coletivo do Trabalho. Em um primeiro momento, contemplava, conforme os respectivos sistemas normativos nacionais, os trabalhadores organizados dentro dos limites territoriais estatais e, já há algumas décadas, entidades e organizações sindicais que atuam nas esferas supranacional e internacional. Eis o porquê natural de serem viáveis os acordos marco setoriais ou

[108] GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. Global Labour Agreements: A Framework for Rights. *The World of Work*: The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office, nº 45, dezembro: 4-7, 2002, p. 4.
[109] *Idem*, *ibidem*, p. 4.

"convenções-marco"[110], como instrumentos jurídicos de direito privado, para abranger as unidades produtivas das multinacionais em diversos países e por meio dos quais se comprometem a respeitar algumas normas mínimas.

De um lado dos acordos, normalmente constam as federações sindicais internacionais acompanhadas de sindicatos representativos dos países sede ou de onde se instalam as empresas multinacionais. De outro lado, a direção e a gerência principal da empresa multinacional. O âmbito territorial de aplicação dos acordos é o global, em todas as operações internacionais da companhia e, de preferência, também, para todos os fornecedores e empresas subcontratadas[111].

Nesse aspecto, tendem a tornar as relações sociais e industriais mais estáveis, muito embora os acordos marco setoriais apresentem o risco de as federações sindicais internacionais poderem ser usadas, até porque os instrumentos não contam com uma tutela internacional normativa específica e as federações não são protegidas nas legislações nacionais[112], pelas grandes companhias para reforçar ou facilitar o papel do setor de relações públicas dessas empresas, uma vez que é muito comum que os acordos revelem um tratamento bem próximo ao temário conhecido da responsabilidade social empresarial e, assim, dos próprios códigos de conduta empresariais[113].

Diante dessas circunstâncias, as entidades sindicais envolvidas precisam tomar muito cuidado e aproveitarem o ensejo da negociação coletiva internacional para a assinatura de um acordo marco setorial, que destaque alguns dos direitos universalmente proclamados pela "Declaração Universal dos Direitos do Homem", pela "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT, pelas "Diretrizes para Empresas Multinacionais" da OCDE. Enfim, para tratar de melhores contínuas nas condições de trabalho e nos padrões de exigência e fiscalização de saúde e

---

[110] Na expressão de *José Soares Filho* (As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)*. São Paulo: LTr, v. 71, nº 8, agosto: 907-915, 2007, p. 908).

[111] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 67-87, 2008, p. 68.

[112] HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*: The Need for a Global Labour Organization. Saarbrücken: VDM Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co. KG, 2008, p. 24.

[113] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*: Global Union Federations and International Business. London: Middlesex University Press, 2009, p. 61.

segurança nos locais de trabalho, para tratar de procedimentos de justas e legais negociações coletivas (onde quer que se estabeleçam, nacionalmente, regionalmente ou localmente) com respeito aos representantes sindicais de trabalhadores (ou mesmo representantes eleitos por trabalhadores) e para, na sequência, criarem organismos de revisão, de fiscalização (mediante reuniões semestrais ou anuais pré-programadas), de submissão de denúncias quanto às eventuais infringências ao pactuado, além de procedimentos tendentes a fomentar a revisão e a repactuação[114].

Muitos dos acordos marco setoriais firmados se referem, também, a obrigações que se estendem a toda a cadeia produtiva, com a obrigação de empresa informar suas subsidiárias, fornecedores, contratantes e subcontratadas a respeito do teor do acordo[115].

Para o início das tratativas que possam conduzir a um acordo marco setorial, assumem papel muito importante os sindicatos da sede da multinacional e os comitês de empresa europeus (se se admite uma tendência de "europeização" da negociação coletiva internacional[116]) do país da sede quando instituídos, inclusive para a provocação da federação sindical internacional competente.

Em situações outras, os comitês de empresa europeus ou os sindicatos nacionais da sede da empresa são tão fortes, como é o caso na Alemanha, que eles mesmos podem negociar o teor do acordo marco setorial e convocar a federação sindical internacional correspondente apenas para, ao final, firmá-lo[117].

Historicamente, pode-se facilmente sustentar que os acordos marco setoriais sejam ilustrativos da primeira instância de acordos formalmente negociados entre entidades sindicais e corporações em escala global, muito embora tais acordos, muito mais produzidos em terreno europeu do que, por exemplo, norte americano[118], não possam ser

[114] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, pp. 61 e 121.
[115] BRONSTEIN, Arturo S. *International and Comparative Labour Law*, p. 116.
[116] MARTIN, Andrew; Ross, George. European Integration and the Europeanization of Labor. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 120-149, 2000, p. 138.
[117] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. Ob. cit., p. 62. No mesmo sentido, MARGINSON, Paul. La Dimensión Transnacional de la Negociación Colectiva en un Contexto Europeo. In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 71-87, 2009, p. 85.
[118] BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 51; CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. Ob. cit., p. 58. E daí a

considerados negociados coletivamente para o fim de terem aplicação coercitiva segundo os ditames da legislação internacional e nacional[119].

Sua aplicabilidade dependerá, muito, dos valores constantes dos procedimentos regulamentares que as entidades sindicais conseguirem negociar e, também, da habilidade dessas entidades em pressionarem as companhias por mobilizações e campanhas as mais diversas[120] a partir da atuação dos sindicatos locais em âmbito nacional e dos representantes sindicais nos locais de trabalho.

O sucesso desses acordos dependerá de um longo processo de implementação, de um trabalho de convencimento e de treinamento dos representantes de trabalhadores nos locais de trabalho, bem como de tradução, em vernáculo, das disposições versadas no instrumento, com um esquema de solução de dúvidas e de alerta para a importância do documento[121].

Todas essas providências são úteis para que, inclusive, as disposições dos acordos marco setoriais possam, se o caso, ser reproduzidas e replicadas nos instrumentos coletivos nacionais pelos sindicatos nacionais e pelos representantes de trabalhadores nos locais de trabalho, mormente para reforçar, em toda essa cadeia de instrumentos, as disposições normalmente constantes dos acordos marco setoriais, quais sejam, os direitos fundamentais no trabalho firmados pela OIT[122], como a liberdade sindical, a liberdade de

---

tendência, já referida, a uma "europeização" da negociação coletiva internacional. Aliás, a literatura dá conta de que, de modo global, a experiência da negociação coletiva internacional tem tido lugar no hemisfério norte do planeta (razão para a qual a literatura também divide os trabalhadores em trabalhadores do "Norte" e trabalhadores do "Sul"), no âmbito de empresas multinacionais situadas em países desenvolvidos e industrializados (FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*, p. 162).

[119] STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 174-194, 2007, p. 175; WATERMAN, Peter. A Trade Union Internationalism for the 21st Century: Meeting the Challenges from Above, Below and Beyond. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 248-263, 2008, p. 253; GALLIN, Dan. International Framework Agreements: A reassessment. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 15-41, 2008, p. 26.

[120] STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. Ob. cit., p. 175.

[121] HELLMANN, Marion F. Social Partnership at the Global Level: Building and Wood Workers' International Experiences with International Framework Agreements. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 23-34, 2007, p. 29.

[122] Segundo a principiologia da "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento" de 1998, bem como das Convenções tidas por fundamentais, as de nºs 29, de 1930, sobre o

associação, o direito à negociação coletiva, a abolição do trabalho forçado e do trabalho infantil, o direito a tratamentos equitativos e não-discriminatórios (por conta de raça, cor, sexo, religião, opinião política, militância sindical, nacionalidade, orientação sexual, origem social) e, em um outro patamar, o direito de os representantes de trabalhadores, em qualquer subsidiária da multinacional[123], principalmente os de natureza sindical, terem acesso a informações e à consulta nos locais de trabalho.

A FITAAHRTA foi a entidade sindical pioneira no estabelecimento dos acordos marco setoriais. Em 23 de agosto de 1988, concluiu o primeiro acordo global com a multinacional francesa *Danone* (à época, até 1994, *BSN*)[124], principalmente com o propósito de viabilizar o oferecimento de informações, acerca do desempenho econômico empresarial, para os representantes de trabalhadores e, em 1994, para tratar dos direitos sindicais[125].

Em 1995, a FITAAHRTA firmou acordo marco setorial com a rede francesa de hotelaria *Accor*. Em 2001, com a americana da agricultura *Chiquita*; em 2002, com a neozelandesa *Fonterra*[126]; e, em 2004, com a francesa *Club Med*.

---

trabalho forçado; 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de organização sindical; 98, de 1949, sobre o direito sindical e a negociação coletiva; 100, de 1951, sobre a remuneração equalitária; 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado; 111, de 1958, sobre o combate à discriminação; 138, de 1973, sobre a idade mínima; e 182, de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil.

[123] AUER, Peter. The Internationalization of Employment: A Challenge to Fair Globalization? *International Labour Review*. Geneva: International Labour Office, v. 145, nºs 1-2: 119-134, 2006, p. 134.

[124] Muito se especula sobre o porquê de a *Danone* ter sido a primeira multinacional a entabular um acordo marco setorial. Uma das explicações possíveis é de natureza subjetiva, da personalidade do fundador e CEO da companhia até 1996, *Antoine Riboud*, falecido em 2002. Segundo se alega, *Riboud* era um católico progressivo com laços com o Partido Socialista Francês e, portanto, enxergava, no sindicalismo, a contraparte legítima em todos os níveis de representação. Em uma das reuniões com uma delegação da FITAAHRTA, *Riboud* teria sustentado que não imaginaria comandar a empresa contra os empregados e sem respeitar seus direitos sindicais. Esse traço da personalidade de *Riboud*, segundo a literatura, também sustenta a razão de feitura do acordo, marcado por um contexto de total ausência de conflitos com a FITAAHRTA, em clima de respeito e confiança. Não sem razão, a partir do acordo marco setorial, outros instrumentos surgiram no grupo *Danone*, como o "Plano para a Informação Econômica e Social nas Empresas do Grupo Danone" (1989), o "Programa de Ação para a Igualdade de Homens e Mulheres nos Locais de Trabalho" (1989), o "Acordo para o Treinamento de Competências" (1992), a "Declaração Conjunta IUF/Danone sobre Direitos Sindicais" (1994) e o "Entendimento Conjunto para os Eventos de Alterações nas Atividades Empresariais que afetem o Emprego e as Condições de Trabalho" (1997) (GALLIN, Dan. International Framework Agreements: A reassessment. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, pp. 29 e 31).

[125] SCHMIDT, Eberhard. Sustainability and Unions: International Trade Union Action to Implement Sustainability Norms at Corporate Level. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*, p. 17.

[126] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, pp. 58 e 59.

Outras federações sindicais internacionais, como a FITIM, a FITQEMID, a FITCM e a RSI seguiram os passos da FITAAHRTA, contabilizando, até meados de 2008, com dados mais confiáveis, mais de 73 (setenta e três) acordos marco setoriais.

Em 2002, a FITIM firmou acordo marco setorial com as alemãs automobilísticas *DaimlerChrysler* e *Volkswagen*; e com a metalúrgica italiana *Indesit/Merloni Elettrodomestici*; em 2003, com a alemã *GEA*, com a alemã automotiva e elétrica *Leoni*, com a alemã eletrônica *Rheinmetal* e com a sueca *SKF*; em 2004, com a alemã *Prym*, com a montadora francesa *Renault*, com a alemã *Bosch* e com a alemã *Röchling*; em 2005, com a metalúrgica luxemburguesa *ArcelorMittal*, com a alemã *BMW*[127], com a indústria de defesa holandesa *EADS*[128]; em 2006, com a francesa *PSA Peugeot Citröen*; em 2008, com a holandesa *Brunel* e com a metalúrgica francesa *Vallourec*[129].

Em 1998, a FITQEMID firmou acordo marco setorial com a norueguesa *StatoilHydro*; em 2000, com a alemã química *Freudenberg*; em 2002, com a mineradora sul-africana *Anglo-Gold Ashanti*, com a espanhola *Endesa*, com a energética italiana *ENI*, com a norueguesa de papéis *Norske Skog*; em 2004, com a energética russa *Lukoil*, com a sueca de papéis *SCA* (*Svenska Cellulosa Aktiebolaget*); em 2005, e em conjunto com a Federação Internacional do Pessoal de Serviços Públicos/*International Federation of Employees in Public Services* (IPS), com a energética francesa *EDF*, com a construtora francesa *Lafarge* (em conjunto com a FITCM) e, ainda, com a química francesa *Rhodia*; em 2007, com a mineradora alemã *RAG*; e, em 2008, em conjunto com a FITIM, com a metalúrgica belga *Umicore*[130].

Em 1998, a FITCM firmou acordo marco setorial com a sueca *IKEA*[131]; em 1999, com a alemã *Faber-Castell*; em 2000, com a construtora alemã *Hochtief*[132]; em 2001, com a construtora sueca *Skanska*; em 2002, com a construtora holandesa *Ballast Nedam*;

[127] Intitulado "Declaração Conjunta sobre Direitos Humanos e Condições de Trabalho".
[128] Intitulado, expressamente, como "Acordo Marco Setorial (*International Framework Agreement*)".
[129] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, pp. 59 e 60.
[130] *Idem*, *ibidem*, pp. 58, 59 e 60.
[131] Intitulado "Acordo de Código de Conduta".
[132] O acordo prevê, por parte da matriz da companhia e das empresas subcontratadas, um "estatuto" integrado por normas mínimas atinentes à eleição livre do emprego, ausência de discriminação, proibição do trabalho infantil, direito à liberdade de associação e de negociação coletiva, percepção de salários "adequados", estabelecimento de horários de trabalho "razoáveis" e manutenção de condições de trabalho dignas (PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 242).

em 2005, com a construtora italiana *Impregilo*, com a alemã *Schwan-Stabilo* e com a norueguesa *Veidekke*[133]; em 2006, com a construtora holandesa *Royal BAM* e com a alemã *Staedtler*; e, em 2007, com a construtora holandesa *VolkerWessels*[134].

O acordo marco setorial firmado entre a FITCM e a *Faber-Castell* em 1999 merece algum destaque porque uma de suas maiores fábricas fica em São Carlos, Estado de São Paulo, no Brasil, e porque o acordo foi entabulado segundo um modelo padrão, desenhado pela antiga CIOSL e publicado em 1997, segundo o qual, além dos direitos fundamentais previstos pela OIT, a direção central da empresa se comprometeu a pagar salários "suficientes", a não exigir trabalho em sobrejornada, a garantir condições de trabalho aceitáveis, com garantia de tratamento de saúde aos empregados, e a se abster de proceder a qualquer forma de intimação e assédio sexual, tudo para valer em cada local de trabalho e com disponibilização a todos nas línguas pátrias, de modo a que também os sindicatos, e representantes de trabalhadores, tenham acesso a informações relevantes da companhia em todos os locais de trabalho[135].

Em 1999, a RSI firmou acordo marco setorial com alemã *Metro*; em 2001, com a francesa *Carrefour*, com a grega *OTE Telekom* e com a espanhola *Telefónica*; em 2003, com a dinamarquesa *ISS*; em 2004, com a sueca *H&M*; em 2005, com a dinamarquesa *Falck*; em 2005, com a suíça *UPU*; em 2006, com a holandesa *Euradius*, com a sul-africana *Nampak*, com a portuguesa *Portugal Telecom*, com a sueca *Securitas* e com o grupo australiano *National Australia Bank Group*; em 2007, com a francesa *France Telecom*, com a australiana *NAG* e com a canadense *Quebecor*[136]; em 2011, com o brasileiro *Banco do Brasil*.

No caso da RSI, também merece destaque o acordo marco setorial entabulado com a *Telefónica*. No Brasil, a entidade sindical filiada à RSI, o Sindicato dos Trabalhadores em Telecomunicações no Estado de São Paulo (Sintetel), conseguiu, com base nesse acordo de 2001, no período pós-privatizações e sem a oposição da companhia, alargar significativamente a sua base de representação categorial com novas filiações,

[133] Intitulado "Acordo Marco Setorial sobre o Desenvolvimento de Boas Condições de Trabalho nas Operações Internacionais".
[134] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, pp. 58, 59 e 60.
[135] SCHMIDT, Eberhard. Sustainability and Unions: International Trade Union Action to Implement Sustainability Norms at Corporate Level. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*, pp. 17-18.

exatamente quando a conduta empresarial tenderia, nesse cenário, ao afastamento dos sindicatos das operações[137].

Bem demarcando o início dos procedimentos que conduziram à entabulação de vários dos acima referidos acordos marco setoriais, e a evidenciar o papel de destaque que, nos países de origem das multinacionais, os sindicatos locais e os comitês de empresa europeus possuíram e ainda possuem, ainda que, no que diz respeito aos comitês de empresa europeus, tenham sido instalados antes da Diretiva nº 94/45/CE da União Europeia, é importante frisar que os acordos marco setoriais que envolveram a *Hochtief* (2000), a *Volkswagen* (2002), a *DaimlerChrysler* (2002) e a *Renault* (2004) inicialmente contaram com a participação de comitês ou conselhos mundiais de trabalhadores ou comitês ou conselhos de empresa mundiais que já haviam se inserido na representação dos trabalhadores naquelas empresas em escala global[138].

O comitê de trabalhadores mundial da *Volkswagen* é tido como um dos mais bem estruturados e com os melhores relacionamentos, cooperativos, com a gerência da empresa, tanto é que o Comitê de Empresa Mundial da *Volkswagen* firmou, juntamente com a FITIM, uma "Declaração de Direitos Sociais e Relações Industriais" em 6 de junho de 2002[139]. A *DaimlerChrysler*, na sequência, algumas semanas depois, também firmou, com o seu Comitê de Empresa Mundial, juntamente, também, com a FITIM, uma "Declaração de Princípios de Responsabilidade Social"[140].

A FITIM, como representante dos trabalhadores nas indústrias metalúrgicas, muito importantes no seio europeu e, de forma destacada, na Alemanha, foi a federação sindical internacional que assinou o maior número de acordos marco setoriais e é a única,

---

[136] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, pp. 58, 59 e 60.

[137] CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*, p. 107.

[138] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 77.

[139] "Reconhece-se o direito fundamental que todos os trabalhadores têm de constituir sindicatos e representações laborais e aderir aos mesmos. A Volkswagen e os sindicatos ou representações laborais trabalham abertamente em conjunto, com vista à resolução cooperante e construtiva dos conflitos. (Carta Social, Bratislava, 6 jun. 02)" (BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalhadores dos Anos 2000*: O Sentido da Ação Coletiva na Fábrica de Nova Geração. São Paulo: LTr; São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2009, p. 39).

[140] GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. Global Labour Agreements: A Framework for Rights. *The World of Work*, p. 5; SOARES FILHO, José. As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)*, p. 914.

também, que admitiu que a entabulação de seus acordos se desse de forma múltipla, com a participação, naquelas avenças, de comitês de empresa europeus e comitês de empresa mundiais ou comitês ou conselhos mundiais de trabalhadores, bem como de sindicatos nacionais[141].

Bem entendidos, a expressão "comitês" ou "conselhos de empresa mundiais" ou "comitês" ou "conselhos mundiais de trabalhadores", ao se referirem aos organismos de trabalhadores de toda a corporação empresarial, do mundo inteiro, reconhecidos pelas empresas, não necessariamente são entidades integrantes de alguma estrutura sindical, mas pode ser que, nesses comitês ou conselhos, os sindicatos atuem com certa importância. Esses organismos podem representar uma simbiose entre a representação sindical e a representação unitária e não-sindical, agindo em conjunto e em paralelo, como convém aos desideratos da Convenção nº 135 da OIT.

Alguns autores, nesse temário, pontuam que a independência desses organismos de representação coletiva mundial de trabalhadores deve levar em conta os altos custos necessários para fazer com que trabalhadores do mundo inteiro se reúnam com alguma periodicidade, o que deve ser tratado com as empresas multinacionais, já que os custos estariam além das capacidades de muitas federações sindicais internacionais e sindicatos nacionais. Diante de uma possível cooptação, esses autores, embora desejosos de uma independente organização, preferem que essas representações coletivas de trabalhadores, outras que não o sindicato, e se devem ser permanentes, terão que contar com a participação primordial das federações sindicais internacionais para evitar que uma representação totalmente autônoma, ou simplesmente coordenada por sindicatos nacionais, se esvaia na cooptação do capital ou na tendência à fragmentação da representação dos trabalhadores, apresentando uma provável concorrência à tradicional representação sindical[142].

Em outra vereda, os acordos marco setoriais entabulados com a *Danone* (1988)[143], com a *Endesa* (2002), com a *Telefónica* (2000), com a *OTE Telekom* (2001) e

[141] STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, pp. 182-183.
[142] *Idem*, *ibidem*, p. 184.
[143] A bem da verdade, a FITAAHRTA, em seu programa de ação, sempre buscara a implantação de conselhos mundiais de trabalhadores ou comitês de empresa mundiais, na linha da proposta originária, datada de 1966, da *United Auto Workers* (UAW) norte-americana, mais específica para comitês sindicais mundiais, como

com a *Chiquita* (2001) buscavam, inicialmente, e ao contrário dos anteriores, com a pressão incisiva do internacionalismo sindical, o estabelecimento de comitês ou conselhos de trabalhadores mundiais. Eventualmente, alguns acordos contaram com a efetiva implementação desses comitês ou conselhos para a monitoração dos resultados do acordado, como foi o caso do acordo firmado com a *PSA Peugeot Citröen* (2006)[144], com importantes missões e obrigações instituídas para os denominados "observadores sociais" estabelecidos nos locais de trabalho, em um nítido processo descentralizado de controle, incluindo os representantes sindicais de base e a gerência local[145], todos contando com efetiva "voz" para, inclusive, estabelecer "acordos" complementares para a efetivação do acordado internacionalmente.

O setor marítimo é uma exceção no universo dos acordos marco setoriais. Ao invés de ter sido entabulado um acordo envolvendo uma única empresa multinacional, todo o setor é coberto por uma "convenção coletiva setorial global" negociada entre a Federação dos Trabalhadores do Transporte (FITT) e uma entidade global de representação patronal, o Comitê Internacional de Empregadores Marítimos (CIEM)/*International Maritime Employer's Committee* (IMEC), e que teve, como fundamento, a prestigiada, e sem número, Convenção da OIT sobre o Trabalho Marítimo de 2006[146]. Tal "convenção coletiva setorial global" foi firmada em 1º de janeiro de 2008, acobertando mais de 70.000 (setenta mil) trabalhadores marítimos de todas as nacionalidades que prestam labor em mais de 3.500 (três mil e quinhentas) embarcações[147].

Afora a situação do setor marítimo, em que uma entidade patronal de atuação internacional se fez presente, é inexistente, no mais, a participação mais enfática, nesses acordos, de organizações empresariais internacionais, ainda que existentes. A

---

forma de promover a colaboração com certas empresas, embora, até 1974, com mais de trinta desses comitês instalados na *Ford*, *General Motors* e *Chrysler*, não se tenha chegado a um substantivo diálogo em prol de uma barganha internacional, nos moldes depois desenvolvidos ou pretendidos pelas federações sindicais internacionais, a se iniciar com a atuação da FITAAHRTA.

[144] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 77.

[145] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 67.

[146] PAPADAKIS, Konstantinos. Introduction. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 1-11, 2008, p. 3.

[147] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 80.

impressão que a doutrina apresenta é a de que tais organismos ainda não possuem mandato para desenvolverem negociações coletivas em escala planetária[148], o que explica a frustração, com o malogro ocorrido em 2001, da tentativa da OIT em promover uma "convenção coletiva setorial global" entre a FITQEMID e o Conselho Internacional de Associações de Fabricantes de Produtos Químicos (ICCA).

Apresentadas tais circunstâncias, a maior parte dos acordos marco setoriais asseveram que respeitam a "Declaração Universal dos Direitos do Homem", o *Global Compact* da ONU, a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT e as "Diretrizes sobre Empresas Multinacionais" da OCDE. Menos freqüentes são menções à "Declaração do Rio sobre o Desenvolvimento Sustentável" (caso da *IKEA*), à "Declaração sobre a Eliminação de toda as formas de Discriminação contra a Mulher" da ONU e à "Declaração/Convenção sobre os Direitos das Crianças" da ONU (casos da *EDF* e da *IKEA*), além dos direitos firmados nas oito convenções fundamentais da OIT[149]. As demais, principalmente nos domínios da FITCM, fazem insistente referência ao "Código de Práticas sobre HIV/AIDS" da OIT (casos da *Impregilo*, *Lafarge*, *Lukoil*, *Royal BAM*, *SCA*, *Staedtler*, *Veidekke* e *VolkerWessels*), além de outros códigos e diretrizes da OIT nas áreas de saúde e segurança no trabalho (casos da *Arcelor*, *Impregilo*, *Lafarge*, *Royal BAM*, *Staedtler*, *Veidekke* e *VolkerWessels*)[150].

O acordo marco setorial da *Danone* (1988) se torna ainda mais paradigmático porque, além de ter sido o primeiro, ao contrário dos demais direitos sindicais que, em tese, poderiam ser incluídos nesses instrumentos coletivos de trabalho internacionais, como o direito à greve, a segurança no emprego e o acesso aos dirigentes com poderes efetivos de decisão também no que diz respeito aos trabalhadores migrantes, é

[148] CRIVELLI, Ericson. *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*, p. 140.

[149] Convenções tidas por fundamentais são as de nºs 29, de 1930, sobre o trabalho forçado; 87, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção ao direito de organização sindical; 98, de 1949, sobre o direito sindical e a negociação coletiva; 100, de 1951, sobre a remuneração equalitária; 105, de 1957, sobre a abolição do trabalho forçado; 111, de 1958, sobre o combate à discriminação; 138, de 1973, sobre a idade mínima; e 182, de 1999, sobre as piores formas de trabalho infantil.

[150] HAMMER, Nikolaus. International Framework Agreements in the Context of Global Production. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 89-111, 2008, p. 99. "Dentre as matérias objeto desses pactos são considerados, com maior freqüência, os direitos de negociação coletiva, a informação e a consulta, a igualdade de oportunidades, a saúde e a seguridade, as normas sobre salários mínimos, bem como a proibição do trabalho infantil e do trabalho forçado" (SOARES FILHO, José. As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)*, p. 909).

um dos poucos, até hoje, que contém previsão e referência à importante Convenção nº 135, de 1971, da OIT[151], sobre os representantes de trabalhadores, incluindo, paralelamente aos sindicais, nos termos do artigo 3º, alínea "b", os representantes eleitos dos trabalhadores de cariz não-sindical e unitário. A despeito disso, os exemplos sempre mencionados são os da *Volkswagen*, por conta da vivência com comissões mundiais de trabalhadores e, também, da *Renault*, que possui, subscrita, uma "Carta Social", a exemplo de um código de conduta, respeitando a representação interna e eleita de trabalhadores[152].

Não há como negar o fato de que a aplicabilidade e a efetividade dos acordos marco setoriais dependem do voluntariedade das partes envolvidas, principalmente das multinacionais, até porque esses instrumentos não são os formalmente reconhecidos em várias legislações nacionais, como a brasileira.

De toda a sorte, discussões poderão advir do questionamento tendente a saber se os tribunais de justiça, nos vários países, diante da natureza voluntária dos acordos marco setoriais, poderão ou terão legitimidade ou competência para processar e julgar demandas que eventualmente surjam da interpretação do que está contido nos acordos. Mais, se os tribunais podem, inclusive, tratar de questões que possam estar relacionadas à situação de terceiros, em outras partes do mundo[153], em razão da extraterritorialidade inata a tais avenças setoriais.

Em específico para o Brasil, segundo solução já encampada e já referida alhures, o ideal é que, por aqui, os resultados das negociações coletivas internacionais sejam inseridos no ordenamento jurídico nacional mediante a reprodução, em convenções

---

[151] CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. *Global Unions Global Business*, p. 65; EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*, p. 50.

[152] "A Renault zela para que a representação do pessoal seja assegurada em todas as unidades do Grupo por funcionários das referidas unidades. Esses serão representativos em função de haverem sido eleitos ou pelo próprio fato de pertencerem às respectivas unidades. A Renault reafirma seu compromisso com o rigoroso cumprimento da liberdade sindical, em termos de adesão e de responsabilidade sindical, em conformidade com os princípios fixados pela Convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho, de 1948, sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical (...). A Renault manifesta o seu compromisso (...) tanto no que se refere à liberdade de associação como ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva. (Declaração firmada em data de 12 out. 04 na sede da Renault, em Boulogne-Billancourt – França)" (BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalhadores dos Anos 2000*, p. 39).

[153] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 77. A despeito do teor não-coercitivo dos acordos marco setoriais, em pelo menos dois casos tais acordos fizeram referência a uma competência judicial. No acordo da *ArcelorMittal* (2005), diz-se que o pactuado será regido pelas leis de Luxemburgo e que os

coletivas de trabalho e/ou acordos coletivos de trabalho, do quanto contido nos acordos marco setoriais por parte do sistema piramidal e confederativo sindical brasileiro filiado, nos respectivos setores da economia e da indústria, a uma determinada federação sindical internacional signatária do acordo marco setorial. De preferência, que a replicação desse material se dê mediante uma negociação coletiva nacional coordenada, em formato não-concorrencial, com a negociação coletiva internacional ou, se desarticulada, mediante a simples reprodução literal ou total da avença internacional ou com a referência, como se no instrumento coletivo de trabalho nacional estivesse transcrito, do acordo marco setorial, que pode, até, formar "adendos" às convenções coletivas de trabalho e/ou acordos coletivos de trabalho. Tudo dependerá, também, da lealdade das filiais e das subsidiárias das multinacionais no Brasil em se aterem ao quanto pactuado por suas matrizes e direções principais no estrangeiro, de forma voluntária e ordeira[154].

A boa-fé não pode ser imposta por lei de modo artificial, mas só poderá contar com os esforços sinceros e persistentes das partes envolvidas. A mera existência de um acordo marco setorial deve denotar esse intuito voluntarista de sincero envolvimento das partes signatárias, em todos os seus níveis hierárquicos e de representação.

Já um pouco fora do ambiente mais europeu, firmou-se, em 16 de abril de 1999, abrangendo, explicitamente, o Brasil, o primeiro exemplar de um "acordo coletivo marco setorial" de porte internacional, conhecido como o "Contrato Coletivo do Mercosul", firmado, de um lado, pela *Volkswagen* do Brasil Ltda. e pela *Volkswagen* de Argentina S.A. e, de outro, pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, pelo Sindicato dos Trabalhadores nas Indústrias e Oficinas Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico e Eletrônico, Siderúrgicas e Automobilísticas e de Autopeças de Taubaté, Tremembé e Distritos Metalúrgicos, pela Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM)[155] e pelo *Sindicato de Mecanicos y Afines de Transporte Automotor de la República Argentina*.

---

tribunais competentes serão os daquele país. No acordo da *Falck* (2005), há a referência à legislação dinamarquesa, mas não à competência de tribunais naquele país.

[154] Em sentido contrário, entendendo que os acordos marco setoriais nada mais são do que instrumentos muito fracos porque não contam com um padrão regulatório internacional e porque –a não ser que se seja inocente ou fantasioso para acreditar o oposto – o capital não se motiva a naturalmente levar adiante os compromissos de instrumentos voluntários e não-coercitivos, ver HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*, p. 68.

[155] CORDEIRO, Wolney de Macedo. A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. *Revista de Direito do Trabalho*, p. 210.

Concebido como um "contrato coletivo" de trabalho "mercosulista"[156], o primeiro desse gênero na região[157], motivado pela necessidade de estender acordos das relações entre capital e trabalho no âmbito do Mercosul, suas disposições estabelecem:

(i) o intercâmbio de informações, de modo a que os sindicatos e as comissões internas de fábrica[158] tenham informações suficientes e claras sobre os aspectos relevantes das atividades das empresas;

(ii) a realização de uma reunião anual conjunta entre as empresas, os sindicatos e as comissões internas de fábrica, intercalando os países para a sua realização;

(iii) o compromisso, de empresas, sindicatos e comissões internas de fábrica, de prevenir conflitos, individuais ou coletivos, por meio do diálogo permanente e de solucionar as divergências por meio da negociação, sempre que seja possível;

(iv) o reconhecimento, por parte das empresas, quanto à representatividade dos sindicatos celebrantes e das comissões internas de fábrica como interlocutoras para o trato e interlocução dos assuntos trabalhistas;

(v) o reconhecimento, por parte das empresas, quanto ao direito dos empregados das diversas unidades do grupo *Volkswagen* no Mercosul em se organizarem sindicalmente e a constituírem comissões internas de fábrica;

(vi) que os programas de capacitação profissional serão homogeneizados entre as diversas unidades das empresas, respeitando-se as particularidades e necessidades técnicas derivadas dos processos de produção de cada unidade fabril;

(vii) de acordo com as necessidades existentes e as possibilidades de implementação, as empresas elaborarão programas de capacitação profissional levando em consideração a cooperação, as contribuições e as sugestões apresentadas pelos sindicatos e pelas comissões internas de fábrica;

---

[156] ROBERTO MANSUETI, Hugo. *Direito Sindical no Mercosul*. Trad. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2004, p. 137

[157] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 85.

[158] São, pelo "contrato coletivo", três as comissões internas de fábrica, cada uma representando uma das plantas abordadas pelo acordo, a saber: as plantas situadas na Via Anchieta, Km 23,5, em São Bernardo do Campo, Estado de São Paulo, Brasil; na Avenida Carlos Pedroso da Silveira, nº 10.000, em Taubaté, Estado de São Paulo, Brasil; e na *Calle* Delcasse y Av. Henry Ford, *Ciudad* de General Pacheco, Buenos Aires y Camino San Carlos, Km 3,5, *Provincia* de Córdoba, Argentina.

(viii) os treinamentos, cursos, seminários, etc., que comporão os programas de capacitação profissional em qualquer unidade, serão automaticamente reconhecidos pelas demais unidades[159].

Sem dúvidas, o traço mais marcante desse "contrato coletivo" "mercosulista", principalmente para o Brasil, é o reconhecimento espontâneo, pela empresa, no tópico "6" do contrato dedicado à "*Representatividad*"[160], de representações coletivas de trabalhadores como as comissões internas de fábrica, que podem assumir, eventualmente, natureza não-sindical, se eleitas e constituídas pelos trabalhadores nos marcos do artigo 3º, alínea "b", da Convenção nº 135 da OIT.

Em 30 de maio de 2011, o braço da RSI nas Américas entabulou e assinou, em Brasília, Brasil, com o *Banco do Brasil*, o primeiro acordo marco setorial com uma empresa do sistema financeiro no continente americano e, a se registrar na história brasileira, o primeiro acordo do gênero feito por uma multinacional brasileira.

Fruto de um longo processo de negociação entre a RSI Américas (a partir do escritório regional da RSI no Panamá, coordenado pelo brasileiro *Márcio Monzane*, chefe mundial do departamento RSI Finanças) e o *Banco do Brasil*, intermediado pela Confederação Nacional dos Trabalhadores do Ramo Financeiro (Contraf), o acordo garante, aos 118.900 (cento e dezoito mil e novecentos) bancários do *Banco do Brasil* em todos os países do continente americano, direitos fundamentais previstos nas declarações da OIT, entre eles os de liberdade sindical, de sindicalização, de livre organização sindical e de reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, além de instituir o compromisso do *Banco do Brasil* com o combate e a prevenção de problemas de saúde derivados da

---

[159] SOARES FILHO, José. As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)*, p. 913; AUGUSTO COSTA, Hermes. O Sindicalismo Português em face dos Conselhos de Empresa Europeus. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 207-247, 2005, p. 234.

[160] "06. *REPRESENTATIVIDAD*

- Las EMPRESAS se comprometen a reconocer a los SINDICATOS y a las COMISIONES INTERNAS DE FABRICA, como interlocutores en el tratamiento de los asuntos laborales.

- Las EMPRESAS reconocen el derecho de los empleados de las diversas Unidades del Grupo Automotriz de la VOLKSWAGEN en el Mercosur, a organizarse sindicalmente y a constituir COMISIONES INTERNAS DE FABRICA" (ERMIDA URIARTE, Oscar; CARLOS RACCIATTI, Octavio. *Derecho Internacional del Trabajo*: Selección Sistematizada de Normas y Documentos. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2003, p. 867).

atividade laboral, combate aos assédios moral e sexual, garantia de ausência de discriminação no emprego e promoção da igualdade de oportunidades.

O acordo marco setorial firmado com o *Banco do Brasil* é o segundo maior já assinado pela RSI com empresas do setor financeiro em todo o mundo em número de trabalhadores atingidos. A RSI já assinou acordos marco com outras seis instituições financeiras ao redor do globo, entre as quais a *Allianz*, na Alemanha, abrangendo 182.865 trabalhadores; a *Barclays Africa*, válida para a operação do banco inglês no continente africano, com 37.000 trabalhadores; o *Danske Bank*, da Dinamarca, com 24.000 trabalhadores; a *NAG*, da Austrália, com 39.729 trabalhadores; a *Nordea*, da Suécia, com 34.008 trabalhadores; e a *Skandia*, da Suécia, com 5.800 trabalhadores.

Mais recentemente, em 30 de novembro de 2011, a FITQEMID firmou, com a brasileira multinacional *Petrobrás – Petróleo Brasileiro S.A.*, no Rio de Janeiro, Estado do Rio de Janeiro, Brasil, um acordo marco setorial, o quarto dessa natureza firmado com indústria de petróleo e gás, com previsão, em rol nada tímido, de princípios laborais internacionalmente reconhecido. Tal acordo marco setorial ocorreu com a aprovação da Federação Única dos Petroleiros (FUP), na presença do brasileiro *Sérgio Novais*, Vice-Presidente da FITQEMID para a América Latina e Caribe.

5.1.6. Códigos de conduta empresariais "versus" acordos marco setoriais

Raciocinando pelo lado avesso, poder-se-ia indagar o porquê de várias empresas transnacionais se dispuseram a assinar acordos marco globais, essencialmente superiores, em termos normativos, do que os códigos de conduta empresariais, se, antes de 1988, ou seja, em um passado muito recente, nada parecido foi assinado a ponto de se criar, a partir de então, precedentes favoráveis à consolidação da legitimidade de federações sindicais internacionais para agirem em contraposição à movimentação das multinacionais nas relações industriais globais.

Como um obstáculo aos avanços identificados na celebração dos acordos marco setoriais, a literatura tem apresentado quatro explicações para o fenômeno[161].

[161] STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, pp. 180-181.

A primeira diz respeito à diversidade de expectativas e de impressões que ambos os lados envolvidos, capital e trabalho, geram a partir dos acordos marco setoriais. Um relatório da Organização Internacional de Empregadores (OIE)/*International Organization of Employers* (IOE) assume que executivos de alto nível das multinacionais conferem, aos acordos marco setoriais, a qualidade de veículos de intensificação do diálogo com as federações sindicais internacionais, mas não como instrumentos de exercício, efetivo, de relações coletivas e industriais no plano internacional. As federações sindicais internacionais, à toda evidência, conferem, aos acordos marco setoriais, uma missão muito superior a de meros instrumentos de diálogo, mas, sim, como verdadeiros convênios coletivos de trabalho no plano internacional.

Isso não quer dizer que, no âmbito das próprias federações sindicais internacionais, não hajam críticas aos acordos marco setoriais. Federações como a FITAAHRTA criticam a só existência de acordos marco setoriais se esses instrumentos não estiverem umbilicalmente conectados a campanhas diretas (greves de solidariedade) ou indiretas (denúncias) relacionadas a dada multinacional, sob pena de se transformarem em veículos para que as multinacionais descarreguem o seu *marketing* relacionado à responsabilidade corporativa social e ética, sem que os trabalhadores adquiram, dos acordos, maiores poderes de barganha ou uma melhor solidariedade internacional[162].

A segunda diz respeito ao fato de que as empresas multinacionais, como já se teve oportunidade de anotar de forma esparsa anteriormente, ainda possuem laços mais fortes e densos com as relações coletivas de trabalho, mais estáveis, desenvolvidas nos ambientes nacionais, sem estarem dispostas a quebrar as alianças eventualmente construídas segundo os ordenamentos jurídicos nacionais.

A terceira diz respeito ao fato de que a assinatura de acordos marco setoriais, portanto, é vista, por várias das empresas, como providência necessária para manter a paz industrial e como refletora do alto senso humanitário dos departamentos de relações públicas em relação aos trabalhadores. Os acordos marco setoriais, principalmente na Europa, ilustrariam melhor o alinhamento das empresas aos comandos em prol do diálogo social esparsamente exigido nos normativos da União Europeia.

---

[162] STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, pp. 188-189.

A quarta, e talvez mais realista explicação, diz respeito ao fato, já antes anotado, de que ainda não há, sequer no âmbito da União Europeia, um sistema normativo regulatório a respeito dos acordos marco setoriais, sequer para estabelecer a legitimidade das entidades envolvidas na negociação coletiva internacional, ainda que se reconheça que as federações sindicais internacionais sempre agiram de forma incessante na concepção e na batalha por acordos marco setoriais. De mais a mais, e como também já asseverado, problemas sérios de ordem jurídica podem ser suscitados quanto à aplicabilidade do que é disposto nesses instrumentos coletivos de trabalho no âmbito territorial de cada Estado envolvido.

A despeito de tudo, os acordos marco setoriais apresentam, em detrimento dos meros códigos de conduta, a oportunidade de não permitirem o simples afastamento da presença sindical[163] dos afazeres operacionais empresariais. E, com a participação de entidades do calibre da das federações sindicais internacionais, um imenso passo já é dado em prol da solidariedade sindical internacional.

De mais a mais, e por conta da bilateralidade inerente, os acordos marco setoriais destronam os códigos de conduta porque (i) portam um maior grau de legitimidade ao contar com interesses tratados dos dois lados das relações industriais; (ii) porque ambas as partes demonstram o seu engajamento em torno dos princípios e dos direitos fundamentais relacionados ao trabalho[164], mormente no que tange à liberdade sindical e à negociação coletiva, bem como aos termos e condições do emprego, ao contrário dos códigos de conduta, essencialmente destinados à expressão de uma política mais ambiental e ética dos princípios empresariais ou de normas de conduta a empregados; (iii) porque entabulados em formato de instrumentos jurídicos de direito privado, ainda que internacional, ao contrário dos códigos de conduta, essencialmente unilaterais, sem portarem vinculabilidade jurídica direta[165], e mais propensos a se referirem às legislações e práticas nacionais de forma vaga; (iv) porque podem abordar, de forma mais detalhada,

[163] GALLIN, Dan. International Framework Agreements: A reassessment. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, pp. 33 e 34.
[164] SCHMIDT, Verena. Editorial Review. In: In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 1-10, 2007, p. 2.
[165] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 116.

sistemas de aplicação e de monitoramento do que é acordado; e (v) porque são facilmente submetidos a uma fiscalização de natureza dúplice ou conjunta[166].

5.1.7. A fiscalização do cumprimento dos acordos marco setoriais

Um dos traços distintivos mais marcantes, conforme destacaram *Ian Graham* e *Andrew Bibby*, entre os acordos marco setoriais e os códigos de conduta empresariais, é o de que os primeiros revelam melhor a oportunidade de monitoramento e implementação[167] do acordado.

Monitoramento e implementação querem dizer, nos meandros dos acordos marco setoriais, que seus termos devem ser disponibilizados e conhecidos, em vernáculo, pelos trabalhadores, bem como veiculados entre as subsidiárias, filiais, fornecedores e empresas subcontratadas das multinacionais[168]. Além dessas obrigações, as entidades sindicais deverão treinar seus representantes de base, nos locais de trabalho, a serem multiplicadores do conteúdo acordado[169].

A responsabilidade pela monitoração de uma multinacional dependeria de empresas auditoras que possam prover certificação internacional, o que acarreta vários problemas do ponto de vista dos trabalhadores, como a possível ignorância dos auditores quanto ao temário e quanto à importância dos locais de trabalho, o gigantismo da cadeia produtiva e do número de empresas fornecedoras e subcontratadas – o que demandaria um

---

[166] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, pp. 72-73.

[167] Global Labour Agreements: A Framework for Rights. *The World of Work*, p. 4.

[168] HELLMANN, Marion F. Social Partnership at the Global Level: Building and Wood Workers' International Experiences with International Framework Agreements. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*, p. 27.

[169] SOBCZAK, André. Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsability. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 124. Dirigentes sindicais locais sempre dependerão da assistência dos dirigentes internacionais para desenvolverem, eficientemente, uma agenda sindical contributiva para a melhora das condições de trabalho nos locais de trabalho. Ao mesmo tempo, dirigentes internacionais possuem a responsabilidade de prover os líderes locais com o mesmo tipo de treinamento e suporte para as novas pautas sindicais, engajando-os nos debates e na construção de soluções, que se costumam oferecer para funções ou atividades como tratamento de denúncias e segurança e saúde (LAZES, Peter; SAVAGE, Jane. New Unionism and the Workplace of the Future. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press, p. 181-207, 1997, pp. 189-190 e 195).

exército de auditores – e a marginalização, nesse processo, dos representantes de trabalhadores.

O ideal, sem dúvida, é que, no âmbito dos acordos marco setoriais, sejam previstos grupos de monitoramento compostos pelas federações internacionais, sindicatos nacionais e representantes nos locais de trabalho e, do outro lado, representantes das empresas, com a possibilidade de o grupo ser acionado por qualquer interessado e determinar investigações[170] em um procedimento administrativo regrado. A manutenção desse grupo não deixa de ser custosa pelos valores envolvidos na organização da reunião periódica desses grupos, afora as pesquisas e relatórios que os informam[171], sem considerar a amplíssima abrangência quantitativa de trabalho que esses grupos podem assumir a se partir da premissa de que os acordos marco setoriais podem abranger não só os empregados da multinacional, em todos os cantos do mundo, como também, em uma imensa complexidade, os empregados das empresas partícipes da cadeia produtiva, fornecedores e subcontratadas.

Se não por um grupo dedicado a investigar *compliance* em relação a determinado acordo marco setorial, a multinacional deverá, minimamente, adotar estratégias pró-ativas destinadas a criar uma cultura empresarial nas gerências, da matriz aos locais de trabalho, de comprometimento com os acordos marco setoriais, além de conviver com um ambiente, por ela criado, de incentivo a que os representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, quer sejam de natureza sindical, quer sejam de natureza unitária e não-sindical, reportem violações ao acordo marco setorial[172].

Tantas dificuldades relacionadas ao fenômeno ápice do internacionalismo operário denota que a experiência, não só da negociação coletiva internacional, como da própria entabulação dos acordos marco setoriais, encontra-se em processo de pleno desenvolvimento.

---

[170] EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*, p. 51; HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*, p. 51.

[171] HELLMANN, Marion F. Social Partnership at the Global Level: Building and Wood Workers' International Experiences with International Framework Agreements. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*, p. 28.

[172] PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 74.

Assim é que os acordos marco setoriais só podem ser descritos, ainda, como instrumentos imperfeitos de composição das relações coletivas industriais no mundo, refletindo as interações por ora possíveis entre as partes interessadas em organizar seus negócios no nível internacional dentro da dinâmica da globalização. Poderão, no futuro, os acordos marco setoriais, representar um efetivo marco jurídico para a estabilização dos conflitos internacionais entre multinacionais e representações de trabalhadores, mas, antes, terão que enfrentar os inúmeros questionamentos tendentes a saber como se processarão as discussões referentes ao relacionamento desses acordos com os resultados de negociações coletivas nos níveis nacionais, categoriais, de empresa, versados no mundo e pelos diversos sistemas normativos, bem como tendentes a saber como se comportarão as ações públicas, estatais, no fornecimento de adequada promoção normativa a essas ações internacionais sem que a autonomia das partes reste corrompida, cientes de que a autonomia está no centro nervoso do voluntarismo que caracteriza os acordos marco setoriais.

São discussões a travar em um outro estudo, em um outro momento, em um outro contexto.

5.2. Do cenário global ao local de trabalho

O que é fundamental para o desenvolvimento deste estudo é a percepção, indiretamente colocada nos itens e capítulos anteriores, no sentido de que de nada adianta uma coordenação sindical internacional, com instrumentos coletivos de trabalho apropriados à expressão da ação sindical internacional, se o trabalho desenvolvido em escala global não contemporiza ou não conta com a articulação, com a coordenação e com a parceria de entidades, ainda que de cariz não-sindical, mas unitárias em relação aos trabalhadores, representativas nos locais de trabalho.

Por mais que se tornem complexas as relações coletivas de trabalho no desenho vertical da estrutura sindical até o nível internacional, só ilustrarão êxitos, para os trabalhadores e, também, para as empresas, se o local de trabalho, onde a vida laboral toma sentido real[173], estiver firmemente alinhado a toda a produção institucional e normativa

[173] TATTERSALL, Amanda. Labor-Community Coalitions, Global Union Alliances and the Potential of SEIU's Global Partnerships. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging

internacional. Afinal, o local de trabalho é o ambiente em que a produção do trabalhador é sentida, onde a solução dos conflitos precisa ser pontual e ágil por uma melhor qualidade de vida e onde as pessoas passam, com dispêndio de tempo e energia, a maior parte de suas vidas adultas[174].

O epicentro geográfico de qualquer análise atinente a conflitos de interesses, é o seio da empresa, os locais de trabalho da empresa, que se apresentam como núcleos organizativos de atividades humanas e que adquirem, por isso, posição central na sociedade, na política, na economia e, também, como centros de preocupações do Direito Coletivo do Trabalho[175] após a confirmação do deslocamento, com o Estado Democrático de Direito, da centralidade do Estado para a sociedade civil. O Estado não é mais o regedor e promotor das forças econômicas, mas, sim, o regulador do desenvolvimento a ser promovido pela atividade empresarial diante da realidade das empresas[176], em uma nova e moderna experiência jurídica.

Nas sempre inafastáveis lições de *Arion Sayão Romita*, aqui aplicáveis para caracterizar o interesse do Direito Coletivo do Trabalho pelo local de trabalho e pelas relações entre o capital e o trabalho estabelecidas no universo intra-empresarial, tem-se que:

> "O direito coletivo do trabalho dispensa ao obreiro uma efetiva tutela, de feição antes sociológica do que propriamente jurídica: enseja aos trabalhadores o agrupamento em entidades de classe que congregam grandes massas e cobram imenso poderio ante os empregadores, mercê da organização, do número da disciplina e de recursos materiais e técnicos. Na verdade, dá ao trabalhador proteção indireta, ante o reconhecimento, pela ordem jurídica estatal, do poder de organização autônoma dos grupos profissionais.

Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 155-173, 2007, p. 158.

[174] ROSOW, Jerome M. A Qualidade de Vida de Trabalho na Mesa de Negociações. In: HAVELICK, Franklin J. (org). *Negociação Coletiva: Novas Dimensões nas Relações Trabalhistas*. Tradução Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1982, p. 98.

[175] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*. Madrid: Trotta, 2004, pp. 25 e 47. Outros centros geográficos de interesse para as relações laborais são, do nível macro ao nível micro, os seguintes: toda a economia, o setorial, o categorial, o setor produtivo, o grupo de empresas, a empresa, o centro de trabalho, o infraempresarial.

[176] ALMEIDA, Renato Rua de. A Teoria da Empresa e a Regulação da Relação de Emprego no Contexto da Empresa. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 69-05).* São Paulo: LTr, vol. 69, nº 5, maio: 573-580, 2005, pp. 573, 574; SCUDELER NETO, Julio Maximiano. *Negociação Coletiva e Representatividade Sindical*, p. 41.

> É certo que todo direito é coletivo, mas não no sentido em que a expressão é empregada em escritos de Direito do Trabalho. As relações internas da empresa podem, sem quebra do sistema, ser incluídas no âmbito do direito coletivo.
> O direito coletivo do trabalho não pressupõe apenas relações *externas* da empresa; travam-se também, no âmbito de organização empresarial interna, relações entre o capital e o trabalho.
> O meio de integração de direito coletivo por excelência é a participação dos trabalhadores na gestão da empresa.
> No plano do direito individual, os meios de integração principais são a participação nos lucros (que pode também assumir formas de direito coletivo) e a estabilidade."[177]

A concepção de benefícios que o internacionalismo operário pode gerar para os trabalhadores só pode ser uma concepção em que tais benefícios sejam concretizados na vida fenomênica do local de trabalho e não em um ambiente no qual os trabalhadores, como pessoas físicas, não se inserem. As negociações coletivas que tendem a prestigiar o nível micro alcançam um resultado que, em tese, consegue aproximar, real e de forma direta, os interesses das partes[178].

A despeito dessa obviedade, é incrível e paradoxal que, mormente em países como o Brasil, o local de trabalho constitua o ambiente menos definido, menos entendido e menos regrado pelo *consensus* social, constituindo "fábricas de autoritarismo que poluem o ambiente democrático"[179]. Torna-se difícil desenhar um sistema de direitos sindicais e trabalhistas que proteja, de forma adequada, os trabalhadores individualmente considerados e, ao mesmo tempo, preserve as prerrogativas empresariais necessárias a operar uma

---

[177] *Despedida Arbitrária e Discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2008, pp. 33-34.

[178] MARRAS, Jean Pierre. *Capital-Trabalho*: O Desafio da Gestão Estratégica de Pessoas no Século XXI. São Paulo: Futura, 2008, p. 229. Em uma perspectiva socialista, escrevia *André Gorz* que o "poder do proletariado e a propriedade coletiva proletária só poderão tornar-se realidade, se os proletários, como indivíduos, grupos, equipes, comunidades, tiverem o poder de unir-se e decidir, em conjunto, lá, onde trabalham e vivem, sobre aquilo que querem produzir, como, quando e onde. Na ausência desse poder, o poder de classe do proletariado (sua ditadura, seu Estado) será completamente nominal e abstrato" (Prefácio. In: GORZ, André (org.). *Crítica da Divisão do Trabalho*. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, p. 9-18, 2001, p. 17).

[179] BERNARD, Elaine. Creating Democratic Communities in the Workplace. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 4-15, 1998, p. 6. Conforme concepção de *Martin Behrens*, *Kerstin Hamann* e *Richard Hurd*, "*unions are not Just economic actors, but also have an important function as democratic actors both in society at large and in the workplace. Workplace democracy and workers' democratic participation rights in the workplace are intrinsically linked to the question of union presence in these workplaces. Workers are more able to influence workplace decisions, to exercise 'voice', where unions are recognized for collective bargaining*" (Conceptualizing Labour Union Revitalization. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). *Varieties of Unionism*: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 11-29, 2004, p. 15).

moderna empresa inserida em uma economia dinâmica, competitiva e que respeite os direitos de propriedade.

Como resultado, os direitos trabalhistas e sindicais nos locais de trabalho "constituem um terreno longamente contestado por empregadores, trabalhadores, propagandistas, juízes, sociólogos, políticos e todas as formas de reformistas e reacionários"[180].

São por motivos como esses que a solidariedade sindical internacional prescinde da atuação efetiva, nos locais de trabalho, dos representantes sindicais locais ou, até mesmo, em paralelo, dos representantes eleitos de trabalhadores (representantes unitários e não-sindicais) na forma preconizada no artigo 3º, alínea "b", da Convenção nº 135 da OIT, em uma espécie de "solidariedade local"[181] de representantes coletivos de trabalhadores emparelhada com a solidariedade sindical internacional, como forma de minimamente contrapor a tendência das multinacionais em subcontratar, ao máximo, a operação industrial para empresas pequenas que empreguem de maneira instável uma população flutuante de trabalhadores[182].

Em conformidade com *Boaventura de Sousa Santos*, a articulação de representações coletivas de trabalhadores nos níveis local e internacional, em *network*, cada uma portando o seu grau de solidariedade, trabalhando em paralelo, assume o condão de influenciar, positivamente, o impacto global nas relações de produção ou nas relações na produção impostas pelas transformações fomentadas pelo avanço do capitalismo mundial, da seguinte forma:

> "Em primeiro lugar, as relações de produção serão em geral cada vez mais instáveis, precárias, e insusceptíveis de ser reguladas a nível nacional e muito menos homogeneamente. Serão, pelo contrário, cada vez mais importantes as regulações locais e transnacionais e todo o problema reside na possibilidade de incorporar nesta realidade o princípio da solidariedade. Ao contrário do que pretende o credo neo-liberal, a estabilidade mínima da vida de vastas camadas das classes trabalhadoras terá de ser obtida por mecanismo políticos directos (como, por exemplo, rendimento familiar mínimo garantido) em que os trabalhadores contam

[180] Tradução livre de trecho de EDWARDS, Richard. *Rights at Work*, p. 2.
[181] PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. *El Trabajo Globalizado*, p. 246.
[182] GORZ, André. A New Task for the Unions: The Liberation of Time from Work. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed*.). Labour Worldwide in the Era of Globalization*: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 41-63, 1999, p. 53; FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*, p. 71.

como cidadãos e em que os sindicatos intervêm a par de outras organizações sociais e políticas.
Em segundo lugar, quanto mais instáveis e precárias forem as relações de produção, mais intensamente a experiência laboral será dominada pelas relações na produção. Por outras palavras, quanto mais difícil se torna defender a relação salarial, mais importante se torna lutar pela qualidade das relações sociais no processo de trabalho concreto, ainda que os dois combates sejam estrategicamente um só. Se assim for, as funções assumidas pelas comissões de trabalhadores ao nível do local de trabalho tenderão a ter um papel cada vez mais importante. Por outro lado, quanto mais a produção de bens e serviços for dominada por multinacionais, maior será a necessidade de articular as reivindicações locais com as reivindicações transnacionais e de o fazer muitas vezes ao nível da empresa. As comissões de trabalhadores, funcionando em rede transnacional, estão em melhores condições para realizar tal articulação."[183]

Para se manter alertas com tal realidade é que os representantes locais de trabalhadores, sindicais e não-sindicais em convivência solidária e coordenada, já deveriam, necessariamente, existir, com garantias normativas claras para a atuação livre e desembaraçada[184] nos locais de trabalho, inclusive com mecanismos de acesso a informações e à consulta, como convém às mais modernas e atuais tendências do Direito do Trabalho, principalmente em espaços comunitários[185], para:

(i) fundamentarem o trabalho desenvolvido por entidades de outros níveis de representação na perspectiva vertical, no raciocínio tradicional do "pensar globalmente, agir localmente"[186]; e para

[183] SOUSA SANTOS, Boaventura de. Teses para a Renovação do Sindicalismo em Portugal, seguidas de um Apelo. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 167-188, 2005, pp. 175-176. No mesmo sentido, GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell. Going Global. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, pp. 3-4; ANNER, Mark. Local and Transnational Campaigns to End Sweatshop Practices. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, pp. 248 e 250.

[184] BRONSTEIN, Arturo S. *International and Comparative Labour Law*, p. 2.

[185] DIMITROVA, Dimitrina. Looking Ahead: Trade Union Strategies for Decent Work. In: DIMITROVA, Dimitrina; VILROKX, Jacques (ed.). *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe*: Towards Decent Work. Budapest: International Labour Organization (Subregional Office for Central and Eastern Europe), p. 265-278, 2005, p. 270.

[186] BEYNON, Huw. O Sindicalismo Tem Futuro no Século XXI? Trad. Marco Aurélio Santana. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). *Além da Fábrica*: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 44-71, 2003, p. 68. "Em suma, a ilação que daqui se pode retirar é a de que o novo internacionalismo operário deve pressupor tanto a divulgação local dos seus 'globalismos' (iniciativas de âmbito dominantemente transnacional) como a divulgação global dos seus 'localismos' (iniciativas de base local menos conhecidas mas igualmente portadoras de potencial emancipatório). Como diria Ronaldo Munck (2000b: 100), já não basta 'pensar globalmente, agir localmente'. É igualmente necessário 'pensar localmente, agir globalmente'" (SOUSA SANTOS, Boaventura de;

(ii) ensejarem a formação de coalizões progressivas nos níveis local, regional, nacional e global[187], ao mesmo tempo em que coalizões de vertentes horizontais se formam entre os partícipes da representação coletiva de trabalhadores com organizações não-governamentais, com entidades da sociedade civil, com instituições religiosas, com associações civis próximas ao temário laboral, em uma verdadeira construção de um "sindicalismo comunitário", de um "movimento sindical cidadão" na proposta de *Paul Johnston*[188] ou de um "movimento sindical social" na proposta de *Steven Henry Lopez*[189].

Quanto às coalizões horizontais e para enfrentar o cenário dominado pela falta de estabilidade, aos sindicatos se supõe "*el esfuerzo por mantener líneas de comunicación abierta con los diversos sectores de la sociedad y con el Estado, en un sostenido esfuerzo por difundir los aportes positivos del sindicalismo y la negociación colectiva para el cuerpo social en su conjunto*"[190].

Quanto às progressivas coalizões verticais nos níveis local, regional, nacional e internacional, aos sindicatos também se supõe a capacidade de instruir seus membros acerca de questões complexas e que possam vir a constituir uma unidade em torno de uma visão geral internacionalizada, mas desde que aquela unidade surja das necessidades comuns de numerosos grupos locais[191]. Trata-se de uma questão de democracia a oportunidade de os locais de trabalho influírem no resultado das demandas

---

AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*, p. 58).

[187] TURNER, Lowell. Why Revitalize? Labour's Urgent Mission in a Contested Global Economy. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). *Varieties of Unionism*: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 1-10, 2004, p. 1; FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*, pp. 64 e 67.

[188] Citizenship Movement Unionism: For the Defense of Local Communities in the Global Age. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 236-263, 2002, p. 257.

[189] *Reorganizing the Rust Belt*: An Inside Study of the American Labor Movement. Los Angeles: University of California Press, 2004, p. 24.

[190] FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*, p. 57.

[191] DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales*. Madrid: Civitas, 1997, p. 21; TATTERSALL, Amanda. Labor-Community Coalitions, Global Union Alliances and the Potential of SEIU's Global Partnerships. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, p. 165; AUGUSTO COSTA, Hermes. O Sindicalismo Português em face dos Conselhos de Empresa Europeus. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*, p. 213.

globais, independentemente de, para tanto, os locais de trabalho passarem a constituir representações coletivas próprias que, com o empresariado local, dialoguem[192].

A atenção especial ao local de trabalho tem sua razão de ser. Como já observado, muito dos acordos marco setoriais negociados por federações sindicais internacionais contaram, como parte subscritora do acordo pelo lado dos trabalhadores, também com comitês de empresa mundiais, a tornar relevante uma visão mais regionalizada ou localizada, quanto à empresa, das matérias debatidas em âmbito internacional.

Mas não é só por isso. A própria formatação dos acordos marco setoriais denota um progressivo caminhar da negociação coletiva, como fenômeno jurídico, mormente o de perfil internacional, com a exceção do setor marítimo, para a empresa. A união de esforços entre federações sindicais internacionais e comitês de empresa mundiais na feitura de acordos marco setoriais é apenas uma ilustração dessa tendência de a negociação coletiva caminhar para o nível mais restrito, para a empresa[193]. Segundo *Henrique Macedo Hinz*, isso "se justifica pelo fato de que a diminuição do tamanho das empresas e o aumento da participação dos empregados na sua gestão demandam negociação também em aspecto mais restrito, mais coerente com sua realidade"[194].

Esse discurso, de destaque ao local de trabalho, pode soar paradoxal. Se, no nível internacional, a elaboração de acordos marco setoriais representa o ápice de desenvolvimento do internacionalismo operário, o mais longe que se conseguiu chegar,

---

[192] Como bem sustenta *Iram Jácome Rodrigues*, "a maioria dos empresários terá que mudar sua postura diante do conflito e da organização dos trabalhadores; terá de desenvolver uma maior capacidade de absorção das ações conflitivas com os empregados no interior das empresas, pois, caso contrário, poderão assistir a uma queda acentuada da qualidade de seus produtos, uma diminuição da produtividade, e o incremento – a um nível desproporcional – dos conflitos com a força de trabalho. Ora, o conflito é inerente à democracia e é a expressão palpável dos vários grupos de interesses no interior da sociedade" (As Comissões de Empresa e o Movimento Sindical. In: BOITO Jr., Armando (org.). *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 137-170, 1991, pp. 169-170).

[193] ALMEIDA, Renato Rua de. Negociação Coletiva e Boa-Fé Objetiva. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 74-04).* São Paulo: LTr, vol. 74, nº 4, abril: 393-396, 2010, pp. 393 e 395. Tal tendência é evidente, por exemplo, na França, onde se constata uma nova supremacia dada aos acordos de empresa na hierarquia das normas coletivas e novas oportunidades para a negociação coletiva intra-empresa, principalmente em locais onde não exista representação sindical, tudo em conformidade com as alterações de 2004 no artigo L. 1322-3 do *Code du Travail* (MOURET, Julien. Collective Relations in France: A Multi-layered System in Mutation. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 41-63, 2007, pp. 57, 59, 60 e 63).

[194] *Cláusulas Normativas de Adaptação*: Acordos e Convenções Coletivos como Formas de Regulação do Trabalho no Âmbito das Empresas. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 30.

ainda que de forma imperfeita, na apresentação, perante o capital, de um contrapoder capaz de exigir o diálogo social no espaço global, o sindicato passa, então, a ampliar seus espaços e a se articular com instâncias decisórias, das multinacionais, decisivas para o progresso, ou não, da sociedade. No entanto, o sindicato assume, de toda a sorte, o ônus de se distanciar, por conseqüência, do espaço circunscrito às empresas, distanciando-se, também, das bases operárias[195].

Não há dúvidas de que eventual a participação de entidades ligadas à empresa, juntamente com as federações sindicais internacionais, no processo de elaboração de acordos marco setoriais, como os comitês de empresa mundiais, revela a importância de, cada vez mais, o diálogo social se vincular às especificidades setoriais, às especificidades da empresa.

Contudo, aquele soar paradoxal desse envolvimento internacional também aqui se apresenta quando os acordos marco setoriais são negociados com entidades nacionais filiadas a federações sindicais internacionais ou sob os auspícios de comitês de empresa mundiais, uma vez que se corre o risco de não se envolver, nessa negociação, todas as partes realmente relevantes, mormente os trabalhadores do "Sul", de países em vias de desenvolvimento ou em vias de industrialização, que são os mais propensos a se beneficiar da principiologia descarregada em acordos desse tipo[196]. Ainda que os trabalhadores do "Sul" fossem considerados, os trabalhadores do "Norte", de países industrializados ou desenvolvidos, continuariam a sofrer a tendência de serem prejudicados quando da entabulação de um acordo que compusesse os interesses dos vários locais de trabalho[197].

Para evitar essa ruptura em relação ao espaço tradicional de atividade do sindicato é que as entidades de natureza sindical precisam aprender a articular e a coordenar suas atividades com as representações coletivas de trabalhadores nos locais de trabalho,

---

[195] COLBARI, Antonia L. *Ética do Trabalho*: A Vida Familiar na Construção da Identidade Profissional. 2ª ed. São Paulo: Letras & Letras, 1995, p. 163.

[196] DROUIN, Renée-Claude. The Role of the ILO in Promoting the Development of International Framework Agreements. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 237-263, 2008, pp. 247-248.

[197] PULIGNANO, Valeria. Going National or European? Local Trade Union Politics within Transnational Business Contexts in Europe. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 137-154, 2007, p. 138.

vinculadas ou não aos sindicatos[198], uma vez que, ainda que o poder constituinte ou a legislação ordinária atribuam privilégios aos sindicatos, não há diploma legal, inclusive no Brasil, que afaste ou exclua outros organismos do processo negocial[199] ou representativo.

Aliás, para o Brasil, a revelar a necessidade de se ter um duplo canal de representação (representação dual) coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, próximos à realidade da empresa, mormente após a adoção, pela Lei nº 10.406/2002 (Código Civil Brasileiro), da teoria da empresa – com o reforço à atividade do empresariado – ao abandonar a teoria dos atos de comércio de 1850, o Professor *Renato Rua de Almeida*, em benefício da ênfase do que já se pontuou, contundentemente assevera:

> "(...) a legislação trabalhista deve esvaziar-se do seu conteúdo protecionista e encher-se de regras procedimentais para garantir a negociação coletiva em nível da empresa, conforme o relatório para a União Européia elaborado por uma comissão de juristas europeus, sob a coordenação de Alain Supiot (*Supiot*, 1999), o que significa a tendência progressiva à procedimentalização e contratualização dos poderes de gestão empresarial, na afirmação do jurista espanhol Antonio Baylos (Baylos, 1999), ou à autoregulamentação na empresa (Supiot, 1989).
> Para tanto, é preciso que, ao lado da representação sindical nos locais de trabalho, fundada em autêntica representatividade para dar eficácia à necessária pluralidade como corolário da liberdade sindical, haja também formas complementares de representação eleita pelos empregados, nos termos da Convenção n. 135 da OIT, já ratificada pelo Brasil, de modo que a realidade da empresa seja melhor vivenciada nas reivindicações que servirão de base para a negociação coletiva (Almeida, 1998)."[200]

O relatório ao qual o Professor *Renato Rua de Almeida* se referiu é aquele produzido sob os auspícios da Comissão Europeia pelo denominado Grupo de Madri, ao qual já se fez referência anteriormente. Ao tratar do fenômeno, evidente na União Europeia, de proliferação das instâncias de negociação coletiva que, até os anos 80, se centravam, em sua grande maioria, no nível nacional (casos da Alemanha, da França, dos Países Baixos, da Suécia e da Itália) ou no nível empresarial (caso da Inglaterra), o Grupo já alertava para a

---

[198] Em nenhum outro centro geográfico, aliás, um sistema de duplo canal de representação ou de representação dual poderá se estabelecer que não no próprio local de trabalho, um de natureza sindical pura e outro de natureza unitária (GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 51).

[199] MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação Coletiva no Local de Trabalho*: A Experiência dos Metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008, pp. 95-96.

[200] ALMEIDA, Renato Rua de. A Teoria da Empresa e a Regulação da Relação de Emprego no Contexto da Empresa. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 69-05)*, p. 578. Repetindo a lição, SCUDELER NETO, Julio Maximiano. *Negociação Coletiva e Representatividade Sindical*, p. 89.

tendência de descentralização da negociação coletiva, inclusive em sede comunitária, em direção à empresa, o que, segundo se acentuou, torna palmar a "emergência da gestão participativa e da negociação da organização do trabalho"[201], o que aumentaria a "importância dos acordos de empresa" e, principalmente, "o papel das instituições de representação do pessoal na empresa"[202].

O que garantirá a verdadeira representatividade aos sindicatos no futuro, em contexto de negociação coletiva descentralizada para a empresa, que para as entidades internacionais, quer para as nacionais, é a organização nos locais de trabalho[203]. Se não for pelo sindicalismo, será pela voz dos próprios trabalhadores em organismos unitários e não-sindicais.

A importância da discussão para o cenário brasileiro é ímpar em razão das discussões que ainda se travarão neste estudo, mas, segundo opina *Maria Aparecida Bridi*, as multinacionais de origem europeia, que operam no Brasil, têm vivência com entidades de representação coletiva de trabalhadores como os comitês mundiais de trabalhadores, o que pode vir a indicar uma predisposição empresarial para aceitarem as representações internas nas plantas locais[204], quer em formatação sindical, como comissões sindicais de base, quer em formatação unitária e não-sindical[205].

Não sem razão, a *Volkswagen*, que assinou o "contrato coletivo" "mercosulista" e, reconhecidamente, uma multinacional que mantém viva a força de suas estruturas internas de representação coletiva de trabalhadores, como o comitê mundial de trabalhadores, oferece, no Brasil, um comitê nacional de trabalhadores, considerando suas

---

[201] A tratar de temas como a formação e a qualificação profissional, a redução/reorganização do tempo de trabalho, a própria organização da representação dos trabalhadores ao nível da empresa ou do grupo, a proteção da saúde no trabalho, a proteção social e os planos complementares de reforma/reestruturação produtiva e suas dificuldades financeiras e as medidas de combate a práticas discriminatórias de qualquer matiz.

[202] SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, p. 159.

[203] NAVARRO, Heguiberto. O Desafio da Modernização das Relações do Trabalho. In: BORGES, Altamiro (org.). *A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula*. São Paulo: Anita Garibaldi; São Paulo: Instituto Maurício Grabois, p. 19-24, 2004, p. 24.

[204] *Trabalhadores dos Anos 2000*, p. 34.

[205] Ainda que isso desagrade parcela do patronato e, também, os sindicalistas clássicos, que não aceitariam outra forma de organismo de representação nos locais de trabalho que não o de vinculação estreita com o sindicato. Nesse sentido, CARNEIRO, Pascoal. Avanços e Armadilhas da Reforma Sindical em Curso. In: BORGES, Altamiro (org.). *A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula*. São Paulo: Anita Garibaldi; São Paulo: Instituto Maurício Grabois, p. 27-35, 2004, p. 30.

plantas em Resende/RJ, São Carlos/SP e São José dos Pinhais/PR. A missão do comitê nacional de trabalhadores é o de reduzir as disparidades regionais e entre os países, ilustrando a organização dos trabalhadores em rede "do local ao global; do local ao nacional, permitindo articulações mais amplas, extrafronteiras da fábrica, além da articulação local-local"[206].

Ainda segundo *Maria Aparecida Bridi*, todas aquelas articulações local-global, local-nacional e também local-local "possibilitam que os trabalhadores nas diversas plantas se espelhem uns nos outros, o que tem feito avançar as ações e as conquistas. Mas não basta espelhar-se no outro, é preciso haver organização e articulação das ações, o que se realiza por meio do sindicato e representações internas de trabalhadores"[207].

6. OBSTÁCULOS, FRUSTRAÇÕES E DECEPÇÕES EM RELAÇÃO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL

6.1. Obstáculos à negociação coletiva internacional

Diante de tudo o quanto exposto, o idealismo de propósitos finalizaria e apresentaria uma solução e um rol de benefícios para a estruturação do contrapoder obreiro à pujança do capitalismo global.

Em primeiro lugar, a construção de uma solidariedade internacional, em prol das entidades sindicais mundiais, principalmente as federações sindicais mundiais, eventualmente unidas a comitês de empresa mundiais de trabalhadores.

Em segundo lugar, de forma bem articulada e coordenada, o estabelecimento de elos entre a estrutura internacional com todos os níveis de representação na cadeia de instâncias sindicais existentes nos âmbitos nacional, regional e local, de modo a, com elas, desenvolver instrumentos coletivos de trabalho que se dialoguem, que mantenham vínculos em sistema de concorrência não conflitiva[208] ou, ainda que desarticulados, que os

[206] BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalhadores dos Anos 2000*, p. 35.
[207] *Trabalhadores dos Anos 2000*, pp. 35-36.
[208] Com os de âmbito mais amplo ou maior tratando de matérias em ordem de princípios e procedimentos e, com os de âmbito mais restrito ou menor tratando de complementar as normas estipuladas no âmbito superior de modo a, com as normas de procedimentos, adaptar à realidade mas concreta do âmbito inferior. As estratégias dos sindicatos para promover a negociação coletiva internacional terão de contemplar também

instrumentos de âmbitos mais restritos possam reproduzir ou complementar os de âmbito mais elastecido para que evitem entrar em conflito.

Em terceiro lugar, a formação de uma solidariedade local entre representantes sindicais de trabalhadores nos locais de trabalho em coalizões horizontais com organizações não-governamentais, entidades da sociedade civil, associações civis próximas ao temário laboral e em coalização vertical com todos os demais níveis de representação da estrutura sindical em âmbitos regional, nacional e internacional, sempre com constante tráfego de informações e com direitos, garantidos, heterônoma ou autonomamente, desde os locais de trabalho, para o acesso a informações e à consulta no âmbito da empresa.

Em quarto lugar, a formação, ainda nos locais de trabalho, de uma solidariedade local de modo que as estruturas sindicais de representação trabalhem, em coordenação e sem concorrência, com outros organismos de representação coletiva de trabalhadores, de viés unitário e não-sindical, em uma outra instância de coalizão horizontal.

A operação dessa estrutura viabilizaria a solução de uma série de conflitos coletivos de trabalho se tudo não dependesse, também, porque todos os atores envolvidos são agentes políticos, de uma composição de inúmeros problemas de natureza principiológica, legais, normativos, sociológicos e políticos.

Um primeiro problema para a efetivação de uma negociação coletiva internacional é o fato de ainda não possuir uma regulamentação supranacional[209], inclusive em sede comunitária (quer na União Europeia, quer no Mercosul) e também perante o sistema regulatório da OIT, salvo as declarações de princípios, que garanta segurança às

---

políticas e instrumentos de contínua comunicação e de informação entre os empregadores e suas organizações representativas, entre o Estado e a comunidade e entre os próprios trabalhadores, tudo para difundir, validar e legitimar a conveniência de uma negociação coletiva centralizada no âmbito internacional (MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 84).

[209] Essa não é uma postura isenta de discórdias. A entidade *BusinessEurope*, antiga UNICE, patronal, no âmbito da União Europeia, é muito conhecida por manter o discurso contrário a regulação comunitária da negociação coletiva internacional. De um lado, questiona a realidade de um desenvolvimento do fenômeno da negociação coletiva internacional na Europa e, de outro, sustenta que a negociação coletiva internacional pode se desenvolver, de forma saudável, sem normas de sustento da União Europeia, e que, de qualquer forma, a eventual existência dessas normas produziria mais problemas para o sistema de diálogo social europeu do que benefícios para a negociação coletiva internacional (BÉ, Dominique. A Report on the European Commission Initiative for a European Framework for Transnational Collective Bargaining. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*, p. 231).

avenças eventualmente estabelecidas, bem como a legitimidade e os limites e capacidades de ação dos agentes sociais envolvidos. Ainda que existisse um regramento supranacional, em qualquer âmbito, regionalizado ou mundial, haveria a discussão quanto à aplicabilidade dos instrumentos em cada Estado em razão de problemas e limitações constitucionais as mais diversas[210], afora o fato de o Estado ter, no sistema regrado pela OIT, que ratificar convenções a fim de que tenham alguma serventia perante o ordenamento jurídico nacional.

Um segundo problema diz respeito ao próprio ambiente onde os sindicatos nacionais, que fazem trafegar as informações dos locais de trabalho até as federações sindicais internacionais, se constituíram. De maneira geral, os sindicatos estão limitados pelos limites de atuação que as leis nacionais e os territórios das suas bases de representação os garantem, com diferenças cruciais, por exemplo, quanto ao exercício do direito de greve e quanto à possibilidade, ou não, de as organizações se ativarem em greves de solidariedade; ou quanto à própria concretização do princípio maior da liberdade sindical e de combate às práticas antissindicais[211]. Vale dizer, os sindicatos se movem no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho em prol dos interesses categoriais ou setoriais que os definem, bem como de seu específico grupo de representados. São, os sindicatos, talhados a pensar neles mesmos como partícipes de uma estrutura organizacional nacional[212], tal como definida pelas normas aplicáveis, e não de forma internacional, como partícipes naturais de um amplo movimento laboral[213].

Um terceiro problema diz respeito ao fato de que os sindicatos não estão acostumados, com todos os ônus daí advindos, a efetivamente pesquisar as multinacionais com as quais lidam para fins organizacionais ou para engendrar campanhas e pautas

---

[210] BRONSTEIN, Arturo S. *International and Comparative Labour Law*, p. 92. De forma bastante esperançosa e positiva, *Julio Maximiano Scudeler Neto* considera, com fundamento em *Georgenor de Sousa Franco Filho*, que o fenômeno da internacionalização das relações coletivas do trabalho é irreversível e que os sindicatos devem acompanhar essa tendência mundial, até porque, diante da redução do Direito do Trabalho, que, do plano estatal, direciona-se para o seio da empresa, as entidades mundiais devem assumir o seu papel principal de interlocutoras das grandes discussões sociais perante as multinacionais (*Negociação Coletiva e Representatividade Sindical*, p. 147).

[211] SERVAIS, Jean-Michel. Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 44-59, 2000, pp. 49 e 52.

[212] ERNE, Roland. *European Unions*, p. 26; CORDEIRO, Wolney de Macedo. *A Regulamentação das Relações de Trabalho Individuais e Coletivas no Âmbito do Mercosul*. São Paulo: LTr, 2000, p. 63; CORDEIRO, Wolney de Macedo. A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. *Revista de Direito do Trabalho*, p. 208.

[213] BRONFENBRENNER, Kate. Introduction. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, p. 4.

reivindicatórias particularizadas. Com muito tempo gasto em outros afazeres nos nichos nacionais em que se concentram, faltaria, às entidades, tempo hábil para lidarem com questões internacionais[214] e, também, dinheiro para financiarem ações voltadas ao internacionalismo[215].

Um quarto problema é o de que as experiências portadas pelo sindicalismo tradicional advém das práticas, das experiências e dos fundos calcados no âmbito nacional[216], de modo que é difícil, inclusive, eliminar as rixas existentes entre trabalhadores de várias nações, principalmente do "Norte" contra o "Sul", duelando entre si por conta do movimento do capital no território global, por vezes exploradas pelos próprios empregadores na mesa de negociações.

A vinculação aos limites nacionais gera uma série de empecilhos, como o temor de entidades nacionais não conseguirem compor, por exemplo, diferenças religiosas e ideológicas, diferenças culturais[217] e linguísticas[218], diferenças quanto ao *modus operandi*

---

[214] "*Autrement dit, l'action syndicale internationale a longtemps été conçue comme une activité secondaire, le cadre national restant l'espace d'action et de mobilization privilégié*" (HILAL, Nadia. *L'Eurosyndicalisme par L'Action*: Cheminots et Routiers en Europe. Paris: L'Harmattan, 2007, p. 12); INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*, p. 41.

[215] AUGUSTO COSTA, Hermes. Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Granada: Comares, p. 193-229, 2009, p. 199. Ainda segundo *Hermes Augusto Costa*, a ilustrar o problema, "muitos sindicatos filiados na CES permanecem vinculados a perspectivas e objectivos nacionais; a ausência de um suporte financeiro adequado proveniente das organizações filiadas fez com que esta organização ficasse muito dependente dos apoios provenientes da Comissão Europeia, tornando-se vulnerável às mutações políticas ocorridas dentro desta e, consequentemente, suscitando dúvidas sobre a 'independência' da política seguida pela CES; incapacidade de promover uma identidade transnacional entre trabalhadores" (O Sindicalismo na UE e MERCOSUL: Etapas e Caminhos em Aberto. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 189-218, 2005, p. 190).

[216] TURNBULL, Peter. Dockers Versus the Directives: Battling Port Policy on the European Waterfront. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 117-136, 2007, pp. 118 e 119; MARTIN, Andrew; Ross, George. European Integration and the Europeanization of Labor. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, p. 122; FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Negociação Coletiva Transnacional. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*, p. 304; FRANCO FILHO. Georgenor de Sousa. As Empresas Transnacionais e as Entidades Sindicais no Mercosul. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, p. 65.

[217] ERNE, Roland. *European Unions*, p. 35. "*Además, el sindicalismo mundial debe hacer frente a un problema de comunicación. El hecho de que las empresas multinacionales empleen por lo general el inglês como idioma dominante hace que suceda outro tanto en el movimiento sindical y, aunque ello pone en desventaja a quienes no tienen el inglês por lengua materna y a sus sistemas de relaciones laborales, facilita el intercambio de informaciones e ideas; la diversidad cultural es un lujo que los sindicatos no siempre pueden permitirse*" (BREITENFELLNER, Andreas. El Sindicalismo Mundial, un Posible Interlocutor. *Revista Internacional del Trabajo*, p. 594).

de uma negociação coletiva e nas demandas que se sustentam, apropriadas para alguns em dados sistemas normativos e inapropriadas para outros sistemas.

Um quinto problema diz respeito às diferentes formas mediante as quais as entidades sindicais nacionais são estruturadas e às diferentes formas mediante as quais tais entidades, nacionais, estabelecem uma efetiva integração e/ou coordenação com as representações locais[219], que, em alguns cenários institucionais, são de natureza dual (com representações sindicais e unitárias nos locais de trabalho) e, em outros, são de natureza pura (só com representações sindicais).

Um sexto problema diz respeito às diferentes categorias de trabalhadores dentro de um mesmo setor, alguns mais próximos da gerência ou exercendo cargos de muita confiança e que tendem a pensar de forma mais individualista, inclusive no que diz respeito à negociação do valor de sua remuneração; outros com tempos de trabalho diferenciados e flexíveis, também destinados a manter uma mentalidade individualista, com certa ojeriza à participação ou a interveniência sindical[220].

Um sétimo problema diz respeito à capacidade de as empresas multinacionais conseguirem, a qualquer instante, paralisar as operações em um determinado país para realocá-las em um país estrangeiro ou a locais com fraca ou inexistente presença sindical (*greenfields*) para exercer pressão sobre os sindicatos[221] e para criar um entrave ou uma oposição patronal, o que provoca não só a vertiginosa queda do número de filiados e da massa de densidade sindical nos países mais industrializados[222], mas como torna muito difícil o planejamento de estratégias sindicais de longo prazo[223].

---

[218] Muito mais fáceis de serem contornadas pelos executivos das multinacionais do que pelos trabalhadores (WOODCOCK, Leonard. Labor and Multinationals. In: BANKS, Robert F.; STIEBER, Jack (ed.). *Multinationals, Unions, and Labor Relations in Industrialized Countries*. Ithaca: New York State School of Industrial and Labor Relations – Cornell University, p. 21-28, 1978, p. 27).

[219] PULIGNANO, Valeria. Going National or European? Local Trade Union Politics within Transnational Business Contexts in Europe. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, p. 139.

[220] OLNEY, Shauna L. *Unions in a Changing World*, pp. 9, 10, 22 e 23.

[221] As empresas, ainda, podem se ativar na imposição a que, em matéria de negociação coletiva nacional e administração do pessoal, práticas estrangeiras sejam obedecidas ou, mesmo, podem se negar a se filiarem a entidades representativas do patronato (MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 80).

[222] PIAZZA, James A. *Going Global*, p. xix; ERNE, Roland. *European Unions*, p. 29.

[223] BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar. Swedish Unions and Globalization: Labour Strategies in a Changing Global Order. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 199-216, 2008, p. 200.

Um oitavo problema diz respeito à dependência que vários sindicatos possuem, para a sua sobrevivência, dos Estados e dos governos[224], bem como, até mesmo, dos próprios conflitos intersindicais artificialmente criados para se autoexplicarem perante as bases de representação.

Um nono problema diz respeito ao temor, nutrido por sindicatos e federações nacionais, de que venham, com o internacionalismo, a perder sua autonomia, seu poder[225] e sua influência, até mesmo porque as empresas sempre terão a alternativa de pretenderem seguir o tradicionalismo das negociações coletivas nacionais, segundo as normas coercitivas vigentes para não alimentarem inseguranças e um voluntarismo que seria inapropriado na mentalidade capitalista.

Um décimo problema diz respeito à escassa produção bibliográfica e acadêmica[226] sobre uma teorização a respeito da transnacionalização, até por conta do reduzido número de ações concretas internacionais em quantidade significativa para um debate mais amplo.

Um décimo primeiro problema diz respeito às clássicas transformações estruturais que o trabalho atravessou nas últimas décadas, causadas pela automação, pela robótica, com o conseqüente aumento do desemprego e da segmentação dos mercados de trabalho[227].

Não bastassem todas essas dificuldades[228] para o desenvolvimento da negociação coletiva internacional, ainda mais porque advindas de elementos intrínsecos ao

---

[224] NISSEN, Bruce. The Labor Movement in a New Globalized Environment: An Introduction. In: NISSEN, Bruce (ed). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-13, 2002, p. 7.

[225] GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell. Going Global. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, p. 22.

[226] BRONFENBRENNER, Kate. Introduction. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, p. 4; AUGUSTO COSTA, Hermes. Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*, p. 198.

[227] SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*, p. 23; KEUNE, Maarten; SCHMIDT, Verena. Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional? In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 11-30, 2009, pp. 22-24, *passim*.

[228] Além de sumariar essas dificuldades, Ari Possidonio Beltran, do ponto de vista do instituto jurídico da "negociação coletiva europeia", arrola, como uma grande dificuldade, o fato de que a concretização dessa negociação coletiva tem se dado mais para o âmbito da empresa, em verdadeiros pactos de empresas

relacionamento que os interessados sempre mantiveram entre si, quer no que diz respeito às estruturas internas do próprio sindicalismo, quanto no que diz respeito às relações exógenas que o sindicalismo mantém com seus interlocutores, empresas multinacionais, organismos de representação coletiva unitária e não-sindical, organizações não-governamentais, associações civis, instituições religiosas e da sociedade civil, a doutrina, só pela própria cogitação da negociação coletiva internacional, alimenta um certo desdém ou receio, por talvez não acreditar no movimento do internacionalismo operário ou da construção de um direito autônomo e convencional, fora das rédeas dos representantes estatais[229] ou fora dos contornos estabelecidos, com tanto esforço e custo, pela OIT. Digna de nota de uma tal postura, a crítica de *Ericson Crivelli*, do seguinte teor:

> "O cumprimento das normas privadas acordadas pelas federações sindicais globais coloca, nas franjas das cadeias produtivas, novos dilemas jurídicos e políticos aos atores sociais e à OIT. A eficácia do conteúdo normativo pode depender mais do próprio poder de pressão da corporação transnacional contratante – ainda que se esteja pensando no processo de pressão exercido pelos sindicatos e de uma bem articulada opinião pública internacional, existente nos países desenvolvidos – que dos frágeis e voluntários mecanismos multilaterais existentes ou, ainda, de um papel resolutivo do Estado em cujo território estiver localizada a parcela do processo produtivo.
> Ou seja, as federações sindicais globais estariam estimulando e, em grande medida, tornando-se sócias do desenvolvimento e utilização de mecanismos de relações internacionais orientadas pelo poder e não pelas normas – valendo-se da denominação de *Merrills* –, contribuindo, ainda que involuntariamente, para debilitar o sistema internacional multilateral e tripartite, que tem tido na OIT um dos seus mais velhos e importantes símbolos. Logo, o crescimento contínuo da utilização dos contratos coletivos globais, como parece indicar a tendência verificada pelo estudo de *Wick*, levará a um necessário desenvolvimento de novos instrumentos jurídicos."[230]

Ainda que pertinente a crítica, o presente estudo apresenta o fato, sobre o qual o Direito Coletivo do Trabalho, em curto e médio espaço de tempo, terá que se

---

multinacionais, ao invés, como desejado, de verdadeiras convenções comunitárias (*Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho*: Globalização e Direitos Sociais. São Paulo: LTr, 1998, p. 121).

[229] Nesse sentido é a opinião de *Hugo Gueiros Bernardes*, para o qual não há muito sentido em estudar a negociação coletiva internacional sem que os governos participem ou sem que a experiência da Organização Internacional do Trabalho seja levada em consideração, até porque já existiria a OIT como organização balizadora de normas supranacionais em matéria de trabalho (Níveis da Negociação Coletiva. In: PRADO, Ney (coord.). *Direito Sindical Brasileiro*: Estudos em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, p. 153-170, 1998, pp. 167-168).

[230] *Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo*, p. 142.

debruçar, atinente ao desenvolvimento de estratégias de negociação coletiva internacional e de instrumentos coletivos de trabalho no plano internacional, a respeito do qual não se pode negar a importância jurídica, política, sociológica e acadêmica.

Se essas novidades, sob o argumento do poder ou de normas autônomas concebidas, são boas ou ruins, essa é uma questão para uma outra meditação. O que não se nega é que os fenômenos já aparecem e já inquietam, revelando um caminho natural a ser trilhado pelo movimento sindical em todo o mundo, quando em contraposição com as empresas multinacionais, talvez revelando o ápice do que se pode alcançar em termos de sindicalismo.

O intrigante é que a negociação coletiva internacional surge como experiência nova jurídica no exato momento em que, nos planos nacionais, a prática da negociação coletiva não representa, necessariamente, a emancipação da classe trabalhadora em face do capital ou, quando muito, o instrumento mediante o qual, nas coletividades, o Direito do Trabalho conseguiria manter um "equilíbrio instável"[231] entre o capital e o trabalho.

6.2. Frustrações e decepções em relação à atuação (em crise) sindical

Os sindicatos, mundialmente considerados, enfrentam o sério problema referente à perda paulatina de suas representatividades. E, com a perda paulatina de suas representatividades, a negociação coletiva sucumbe como instrumento de um sistema generalizado de garantia de direitos trabalhistas[232], de emancipação social da classe trabalhadora.

---

[231] Apenas para recordar, com a expressão, as ferrenhas críticas que *Luiz de Pinho Pedreira da Silva* endereçou a *Arion Sayão Romita*, em razão de *Arion Sayão Romita* sustentar o declínio do princípio protetivo, já que considera um equívoco supor que o Direito do Trabalho serviria para proteger o empregado, ainda mais no mundo globalizado, em que o interesse de tutela também abarcaria a empresa e as suas reformulações no processo produtivo. *Luiz de Pinho Pedreira da Silva* sustenta, ao contrário, que, com base em doutrina estrangeira, o princípio protetivo do empregado realiza um "equilíbrio instável" entre interesses antagônicos para manter, se assim se pode entender, *o status quo* das relações obrigacionais mantidas pelo sistema capitalista, admitindo, entretanto, que, em momentos de crise, pode o princípio socorrer as empresas, fonte de empregos, do que decorreria a manutenção do princípio como fonte, inclusive, explicativa da especialidade do Direito do Trabalho e de sua auto-afirmação no universo jurídico (SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Os Princípios do Direito do Trabalho em Face da Globalização. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Presente e Futuro das Relações de Trabalho*: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos. São Paulo: LTr, 2000, p. 29).

[232] EDWARDS, Richard. *Rights at Work*, pp. 77 e 83.

Em verdade, os sindicatos vivenciam, de algumas décadas até os dias de hoje, o que se convencionou chamar de a "crise do sindicalismo", com inúmeros problemas de ordem interna, nacional, bem como de índole internacional, a enfrentar se pretendem se manter como a melhor forma, até agora encontrada, para a representação coletiva de trabalhadores[233].

Afetam o sindicalismo elementos gerais como (i) a queda relativa e absoluta do número de trabalhadores sindicalizados: (ii) dificuldades de representação, por parte de organizações sindicais, de camadas de assalariados cada vez mais heterogêneas e refratárias à padronização dos salários e demais benefícios; (iii) baixa disposição, por parte dos trabalhadores, de participar das mobilizações determinadas pelas lideranças sindicais; (iv) queda da taxa de greves; (v) diminuição do número de trabalhadores cobertos por instrumentos coletivos de trabalho; e o (vi) geral enfraquecimento do poder sindical. Tais elementos afetam, sobremaneira, e no mundo, os sindicatos dos trabalhadores das indústrias mais afetadas pelas mudanças tecnológicas, pelo declínio da demanda e/ou pelo acirramento da concorrência internacional ou pela desconcentração da produção, bem como os sindicatos alinhados a correntes sindicais que se apoiavam mais intensamente em uma cultura militante e de conflito[234].

Se já não bastasse a própria legislação contribuir para a implosão dos métodos de aferição de representatividade e de prestígio à negociação coletiva, mediante técnicas de proibição ou de obstaculização às campanhas ou às greves de solidariedade ou

[233] Uma nota curiosa, a respeito dos sindicatos, é dada por *Charles B. Craver*, segundo o qual o sistema capitalista, como um todo, é desfavorável, mesmo, aos sindicatos, que integram um particular momento do desenvolvimento, já ultrapassado, das relações industriais, em que o embate "capital- trabalho" era vivo, era diário e feito entre pessoas, e não disseminado em uma complexa estrutura tecnológica empresarial, hierarquizada, funcional e governamental. Seja como for, ainda com *Charles B. Craver*, mesmo que não mais existissem sindicatos, os trabalhadores, simplesmente, acabariam os reinventando porque sem uma "voz" de representação coletiva, milhões de trabalhadores, individualmente considerados, seriam jogados à mercê das burocracias tão queridas pela estrutura capitalista, cujo único interesse é maximizar os lucros mediante a diminuição dos custos do trabalho. Por tudo e contra tudo, segundo o clássico norte-americano, os sindicatos continuam sendo a única voz que os trabalhadores possuem (*Can Unions Survive*? The Rejuvenation of the American Labor Movement. New York: New York University Press, 1995, p. 1). Ideia semelhante é usada por *Ronaldo Munck*, para quem, com base em *Alain Touraine*, o sindicato toma a forma de um ser orgânico vivo qualquer, com uma vida: infância, juventude, maturidade, velhice e morte. Só que, como o capitalismo, com a sua capacidade de mutação, regeneração e transformação, o sindicalismo também é capaz de muitas vidas após ser declarado morto (Labour Dilemmas and Labour Futures. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed*.). Labour Worldwide in the Era of Globalization*: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 3-23, 1999, p. 16).

de financiamento compulsório da atividade sindical[235], como é o caso brasileiro que ainda convive com o sistema da unicidade imposta e com um poder normativo, da Justiça do Trabalho, que viabiliza o acesso fácil a instâncias judiciárias com um mero malogro das negociações coletivas; o mundo de hoje impulsionou o fenômeno da descentralização produtiva, com o surgimento de uma miríade de empresas envolvidas na cadeia produtiva moderna, principalmente de empresas multinacionais. Além disso, o mundo fez se revelarem as flagrantes disparidades existentes nos planos de remuneração, nos sistemas de contratação, nas flexibilidades impostas à regulação de cada condição de trabalho, complicando, e muito, a atuação dos dirigentes sindicais, que se tornaram inaptos a acompanhar, diante de uma camada assalariada heterogênea e refratária à padronização de salários e benefícios[236], com a atenção que seria necessária, o dia-a-dia de cada local de trabalho e a realidade de cada empresa.

Nos dias atuais, há uma forte tendência a que os empregados (i) percam o interesse pelas ações coletivas e sindicais, geralmente burocratizadas em procedimentos vários de validação da vontade expressa em assembleia; e (ii) busquem, como alternativa, o diálogo com o empregador, em uma verdadeira parceria, como estratégia de tornar a solução dos problemas cotidianos expeditos e simples. O desinteresse e a apatia[237] generalizada dos trabalhadores pela e para com a atividade sindical é uma bomba para o futuro do sindicalismo e para, em consequência, a negociação coletiva.

Isso porque, nas empresas periféricas e terceirizadas, o que se constata é o distanciamento entre as bases da categoria profissional e a liderança sindical, afastando, naturalmente, uma maior procura dos empregados por serviços sindicais, aliado ao natural obstáculo à sindicalização de jovens e mulheres, contratados que são por tempo parcial em pequenas empresas.

---

[234] RODRIGUES, Leôncio Martins. As Transformações da Sociedade Contemporânea e o Futuro do Sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). *O Futuro do Sindicalismo* (CUT, Força Sindical, CGT). São Paulo: Nobel, p. 15-41, 1992, pp. 16 e 18.

[235] HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*: Employee Involvement in the Changing Corporation. Ithaca: Cornell University Press, 1996, p. xxxiv.

[236] RODRIGUEZ, José Rodrigo. *Dogmática da Liberdade Sindical*: Direito, Política, Globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003, p. 215.

[237] "O curioso, ao lado da crescente dessindicalização, é perceber a apatia dos trabalhadores do conhecimento à adesão ao movimento sindical, cujo recrutamento ainda é majoritariamente formado por trabalhadores manuais assalariados" (VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*. São Paulo: LTr, 2008, p. 103).

Nas empresas centrais, nas multinacionais, o interesse do trabalhador, de alta qualificação, polivalente e melhor treinado a se adaptar à automação e aos incrementos da tecnologia na produção, é mais egoísta[238]. Prefere, tal trabalhador, que seu labor não se vincule à atividade sindical, em prol de providências que possam ser processadas individualmente, com pleitos e reivindicações que sejam tratadas diretamente com o empregador, mesmo porque, com remuneração variável, é preferível, a fim de se evitar empecilhos a uma melhora na contraprestação, que o pagamento seja tratado de forma reservada, sem riscos de desconfianças por parte do lado patronal.

Tal baixa disposição dos trabalhadores à mobilização sindical, se multiplicado pelo número de indivíduos hábeis a compor assembleias sindicais em prol de pautas reivindicatórias mais agressivas, esvazia o movimento e a própria razão de ser da existência do ente de classe, destinada ao exercício do poder negocial.

A produção enxuta do método *kaizen*, *just in time*, no mais, incita formas menos combativas de negociação coletiva, uma vez que "altamente sensível a interrupções em nichos do processo de produção, e o conflito sindical é altamente indesejável"[239]. O que perde, diante da lógica do toyotismo, é a atividade sindical de cunho socialista, voltada à classe e não a fragmentos ou a setores daquela classe de trabalhadores identificados em grupos de empregados de uma empresa. Essa atividade sindical socialista era aquela que,

---

[238] "As novas tecnologias que atualmente dispõe o capital, que são usadas de maneira ostensiva, permitem as mudanças na produção que determinam poucos operários (*blue collars*) e mais trabalhadores especializados e técnicos. Essa mudança provoca uma diminuição da força de trabalho e um enfraquecimento do sindicato, cujo centro de gravitação e recrutamento estava, tradicionalmente, nos operários, os *blue collars* (trabalhadores de macacão), que são atualmente cada vez menos importantes, menos estratégicos e menos necessários, dentro do sistema produtivo" (MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das Atuais Tendências*. São Paulo: LTr, 2001, pp. 23-24).

[239] CARDOSO, Adalberto Moreira. *Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal*: a Era Vargas Acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999, p. 110. Complementando, adverte, *Giovanni Alves*, que a "crise do sindicalismo é caracterizada não apenas pela renúncia político-ideológica do trabalho à lógica do capital na produção, mas como uma incapacidade histórico-ontológica das estratégias sindicais clássicas, de cariz classista, diante das novas condições de acumulação capitalista, da mundialização do capital e de seus desdobramentos objetivos e subjetivos na classe trabalhadora" (*O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho*: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000, p. 16). Há empresas que desenvolvem verdadeiras novas filosofias em prol da "minimalização sindical", retirando a importância do sindicato pelo desenvolvimento de projetos de emulação, de cooptação dos trabalhadores em sistemas de promoção de equipes de trabalho, de representação artificialmente eleita de trabalhadores, tudo para conquistar a lealdade obreira, para enfatizar a participação dos trabalhadores e desestimular a sindicalização (MOONEY, Paul. *Union-Free*: Creating a Committed and Productive Workforce. Dublin: The Liffey Press, 2005, pp. 53 e 54; RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). *Além da Fábrica*: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 11-43, 2003, p. 25).

no sonho da emancipação da classe trabalhadora, seria mais agressiva e combativa; mais natural ao seio das divergências entre os mundos do trabalho e do capital; mais apta a evitar a crescente perda da consciência, da subjetividade operária quanto a sua pertinência a uma coletividade[240].

Na reestruturação produtiva, enfim, pressupõe-se o abandono, por parte do sindicalismo, de práticas classistas que contestam o controle do capital e que possam resguardar alguma noção obreira quanto à sua exploração no projeto da acumulação. O intuito, contra o qual o sindicalismo está fracassando, é quanto à já referida perda da subjetividade operária, "comprada" mediante um processo de envolvimento do trabalho à produção, o que se passa quando, por exemplo, se explora a criatividade do trabalhador em prol da organização empresarial e do processo produtivo; e quando, no mais, o capital desvia a atenção do trabalhador da natural conflituosidade de quem está em condições subalternas em relação a outrem, para novas formas de pagamento, imediatamente mais interessantes, como os bônus de produtividade e, inclusive, os planos ou programas de participação nos lucros e/ou resultados da empresa.

A sobrevivência do sindicalismo, no mais, em ambientes altamente antissindicais nos países sedes de várias multinacionais, impediram que os sindicatos dedicassem forças para pensar, também, o aspecto internacional de suas demandas, colocando-os, muitas vezes, em crítica teimosa em relação a intentos organizacionais de sua atuação no âmbito internacional[241] e diante de outros organismos de representação coletiva de trabalhadores no plano nacional e nos locais de trabalho.

Ocorre, então, a desconcentração negocial ou a descentralização da normatização coletiva[242], que passa, já fora do mundo sindical, a sugerir a necessidade de

---

[240] Essa é a tônica do discurso de ANTUNES, Ricardo. Mundo do Trabalho, Precarização e Desemprego. In: MARQUES, Rosa Maria (org.). *Mercado de Trabalho e Estabilização*. São Paulo: Educ, p. 31-35, 1997, p. 33.

[241] SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism*, p. 58.

[242] São de *Marcio Pochmann* as advertências de que "o movimento de descentralização das negociações coletivas de trabalho não indica necessariamente uma maior aproximação dos sindicatos aos interesses das empresas, nem tampouco a maior organização dos trabalhadores por local de trabalho. Pode estar provocando, no entanto, maior heterogeneidade nas remunerações e nas condições e relações de trabalho" e de que, por estarem pulverizadas, "a condução das negociações coletivas de trabalho no Brasil não traduz resultados semelhantes para todas as categorias de trabalhadores" (Desafios Atuais do Sindicalismo Brasileiro. In: GARZA TOLEDO, Enrique de La (comp.). *Sindicatos y Nuevos Movimientos Sociales en América Latina*. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), p. 163-180, 2005, p. 177)

que haja outras vias de tutela e de proteção dos interesses e direitos coletivos de um determinado grupo social nos locais de trabalho.

A sugestão se torna mais impactante quando, segundo *José Pastore*, os sindicatos diminuem sua importância ao mesmo tempo em que desabrocham outras formas de organização coletiva, como as comissões de fábricas e representantes unitários de empregados. Por essas modalidades não-sindicais de organização, a negociação coletiva poderá contar com dados reais da empresa[243] mediante a constante vinculação do trabalho e da organização coletiva à realidade do capital e, quiçá, mediante a perda do controle sindical sobre algumas das principais e clássicas pautas de reivindicação, notadamente sobre os salários, sobre a jornada e sobre as condições de trabalho.

Aliás, a presença, no debate, dos organismos de representação coletiva de trabalhadores do tipo unitários e não-sindicais evidencia um dos fracassos dos métodos clássicos da negociação coletiva, que é o de considerar que, para a solução de conflitos ou problemas coletivos, apenas duas partes seriam suficientes[244], sem a consideração de outros partícipes da tutela dos interesses da coletividade de trabalhadores, ainda que fixada em um local de trabalho.

Essa é a razão pela qual já se propugnou, acima, a necessidade de a estrutura sindical, em todos os seus variados níveis de representação, internacional, nacional, regional e local, manterem coalizões horizontais com outros agentes sociais, a fim de que a solidariedade internacional ande em paralelo a uma forte, também, solidariedade local, muito mais abrangente para encampar a experiência rica, e humana, surgida nos locais de trabalho, sempre com o intuito de evitar conflitos dentro da classe trabalhadora[245].

---

[243] *A Agonia do Emprego*. São Paulo: LTr, 1997, p. 128. De um lado, tem-se uma agenda sindical que é definida pela empresa e causada pelo distanciamento das bases para com a cúpula sindical. De outro, os trabalhadores, que não podem esperar o sindicato e não possuem condições de competir e discutir salários e condições de trabalho com a empresa, estão vivendo tensos diante do desemprego estrutural, o que torna, para eles, uma questão bem mais recorrente a da proteção e defesa do emprego quando da negociação das normas coletivas (RODRIGUES, Iram Jácome. A Trajetória do Novo Sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). *O Novo Sindicalismo*: Vinte Anos Depois. Petrópolis: Vozes; São Paulo: Educ – Editora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; São Paulo: Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho, p. 73-94, 1999, p. 83).

[244] HECKSCHER, Charles C. *The New Unionism*, p. 192.

[245] A esse propósito, apenas como uma ilustração do caos que a crise sindical gera para a própria classe trabalhadora: "Há tempos, empregados e membros de conselhos das empresas não encontram mais seus adversários entre os executivos de sua empresa, mas entre os assalariados de empresas e de 'localizações' concorrentes, tanto faz se na cidade vizinha ou no Extremo Oriente. E, quando se coloca a questão de quem será sacrificado no próximo impulso da racionalização econômica empresarial, também o departamento

O reflexo da diminuição de importância do sindicato está, diante de todas essas circunstâncias, no fato de que, hoje em dia, os sindicatos se preocupam, presos em si mesmos, bem mais, com as cláusulas pertinentes à garantia de emprego, o que exige um perfil mais complacente, do que com as cláusulas que tratam do salário, da jornada e das condições de trabalho[246], reivindicações históricas de um sindicalismo ideológico de classe.

Considerando, no declínio sindical, o desemprego[247] que impregna, particularmente, a sociedade brasileira, coloca-se, diante do sindicalismo atual, uma luta pela sobrevivência, uma vez que, se já não fosse o bastante a perda do comando sobre importantes temas trabalhistas, o sindicato está tendo sua base de representação restringida a um "contingente minoritário e parcial dos trabalhadores"[248] que ainda está apta a pagar as diversas taxas e contribuições de filiação sindical. Em sistemas normativos outros que não o brasileiro, em que a filiação ainda é importante para a sustentação do sindicato, observa-se o crescente incremento dos números de desfiliações ou de não-filiações[249].

Não deixa de ser oportuno destacar o fato de que a luta do sindicalismo se assemelha à própria luta do Direito do Trabalho pois ambos, ciência e movimento organizacional voltados à tutela do trabalho, se encontram na contingência de se extinguirem se, eventualmente, perderem sua razão de ser com a diminuição do número daqueles que se beneficiam de seus empreendimentos[250].

---

vizinho e o colega imediato tornam-se inimigos" (GRUPO KRISIS. *Manifesto contra o Trabalho*. Trad. Heinz Dieter Heide Mann; Cláudio Roberto Duarte. São Paulo: Conrad, 2003, pp. 82-83).

[246] DRUCK, Maria da Graça. *Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica*. Um Estudo do Complexo Petroquímico. São Paulo: Boitempo; Salvador: UFBA, 2001, p. 243. Adiciona-se, ainda, além da garantia do emprego, a luta contra o desemprego na agenda sindical (SANTANA, Marco Aurélio. O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 1980/2000: do Ressurgimento à Reorientação. *Sindicalismo e Relações Trabalhistas.* Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, Cadernos Adenauer, ano III, n° 2, 2002, p. 42).

[247] VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*, p. 49.

[248] ANTUNES, Ricardo. *Os Sentidos do Trabalho*: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002, p. 244. Também em GORZ, André. A New Task for the Unions: The Liberation of Time from Work. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed*.). Labour Worldwide in the Era of Globalization*, pp. 45 e 48.

[249] OLNEY, Shauna L. *Unions in a Changing World*, p. 2.

[250] Oportuna a alusão, nesse sentido, feita por *Arion Sayão Romita* a um dizer do jurista francês *Maurice Cohen*, que chegou a sustentar que o volume do "código do trabalho" engrossa continuamente, enquanto diminui o número de trabalhadores aos quais ele se aplica ("*le volume du Code du travail grossit regulièrement, en mêne temps que diminue le nombre des salariés à qui il s'applique*"), conforme apresentado por ROMITA, Arion Sayão. A Flexibilização das Leis do Trabalho em Debate: Choque de Correntes. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Presente e Futuro das Relações de Trabalho: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos*. São Paulo: LTr, p. 185-203, 2000, p. 185; ROMITA, Arion Sayão. *O Fascismo no Direito do Trabalho Brasileiro*: Influência da Carta del Lavoro sobre a Legislação Trabalhista Brasileira. São Paulo: LTr, 2001, p. 16).

O cenário do desemprego é, efetivamente, devastador, bem como as conseqüências para a luta sindical, que não é fomentada porque as greves estão tendo um decréscimo, salvo recentes exemplos, e também porque há uma natural redução da taxa de sindicalização. Reduzindo a taxa de sindicalização, aumenta-se, em princípio, o número de pessoas imersas no mercado informal, donas de seu próprio negócio[251], parassubordinadas na maior parte das vezes[252], o que incentiva a proliferação de sindicatos sem maior representatividade para a tutela de pequenos setores e pequenas aglomerações de pessoal, tudo acompanhado do fenômeno da descentralização normativa coletiva[253], com a diminuição do número de cláusulas, mormente após uma certa estabilidade monetária, voltadas ao trato de indexação salarial ou a novas formas de remuneração variável.

Do baixo número de cláusulas, surge a pouca abrangência de trabalhadores incluídos nos convênios coletivos de trabalho, refletores da pujança de um sindicalismo atuante; e o sentimento de pertencimento a um coletivo se esvai.

A crise do sindicalismo, só para se ficar no âmbito interno do Brasil, sem avaliar uma ausência efetiva de um contrapoder coletivo à atuação globalizada de empresas multinacionais, portanto, é dura e é complexa. Essa realidade concreta, do Brasil e de outros países, de toda a sorte, é típica de mercados de índole liberal, razão pela qual os problemas enfrentados pelo sindicalismo são comuns, de alguma forma, a outros sindicatos inseridos em modelos de economia liberal, ou seja, aqueles mais pujantes das sedes das empresas multinacionais.

Com efeito, nessas economias, o enfraquecimento sindical resulta na caracterização dos sindicatos como entes de perfil mais conservador e minimalista[254] e que buscam apenas a representação dos trabalhadores diretamente envolvidos em uma dada

---

[251] A proliferação de pequenos negócios, de natureza parassubordinada, juntamente com a menor pressão social sobre os jovens para a filiação, o aumento do comércio internacional e a sofisticação da gestão de recursos humanos também são tidos como elementos caracterizadores do declínio sindical (ZYLBERSTAJN, Hélio. Os Metalúrgicos do ABC: Tentando Construir o Novo/Velho Sindicato no Brasil. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (org.). *Mercado de Trabalho no Brasil*: Novas Práticas Trabalhistas, Negociações Coletivas e Direitos Fundamentais no Trabalho. São Paulo: LTr, p. 285-308, 2003, p. 287).

[252] OLNEY, Shauna L. *Unions in a Changing World*, p. 21.

[253] HINZ, Henrique Macedo. *Cláusulas Normativas de Adaptação*, p. 97.

[254] PIAZZA, James A. *Going Global*, p. 79. No mesmo sentido, na doutrina norte-americana, RICHARDS, Lawrence. *Union-Free America*: Workers and Antiunion Culture. Chicago: University of Illinois Press, 2008, p. 3.

negociação coletiva, muitas vezes de cariz conflituosa, longa e com impactos nos interesses de terceiros, do público em geral.

Nessas economias, perdem, os sindicatos, a oportunidade de se transformarem em agentes sociais e políticos com longas e sérias relações, em formato de pacto social, com as políticas públicas de estados democráticos.

Em suma, há três principais eixos de crises enfrentadas pelo sindicalismo: (i) a crise de união, de filiação, de amalgamento de trabalhadores, causada pela segmentação do trabalho em prol da flexibilidade, da polivalência do trabalhador; (ii) a crise de lealdade dos trabalhadores para com os sindicatos, causada pelas variadas pressões exercidas pela empresa capitalista; e (iii) a crise de representatividade, causada pela dificuldade dos sindicatos organizarem os setores altamente tecnológicos ou por demais qualificados, que terão que ser depurados pela organização sindical como um "bom vinho"[255] se pretendem recuperar fileiras de trabalhadores.

Todas essas contingências, e crises, por que passam os sindicatos, aqui pontuadas em um grande panorama, podem ser, ainda, adicionadas, no plano econômico, de fatores como (i) a dispersão industrial internacional, com o aumento de empresas, de menor porte, partícipes de grandes cadeias produtivas, o que impulsiona os sindicatos a responder com rapidez, precisão, equilíbrio e força as mudanças estruturais nacionais e mundiais provocadas pela globalização da economia a fim de que possam influenciar a tomada de decisões[256], sob pena de sucumbirem ao racha da solidariedade operária; (ii) as novas tecnologias; (iii) acirramento da competição internacional; (iv) novas modalidades de gestão empresarial e políticas de recursos humanos destinadas a afastar o sindicalismo da empresa mediante emulação de trabalhadores; (v) flexibilização do emprego, precarização e aumento de trabalhadores parassubordinados, além, também, da flexibilização dos procedimentos produtivos; (vi) terceirização; (vii) individualização no trato de matérias salariais, promoções, benefícios; (viii) melhoria geral nas condições de trabalho; (ix) elevação do padrão de consumo das classes assalariadas ao longo do tempo e a despeito de tudo; (x) aumento do poder de barganha das empresas, que passa a poder barganhar melhor

[255] MUNCK, Ronaldo. Labour Dilemmas and Labour Futures. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.*). Labour Worldwide in the Era of Globalization*, p. 18.
[256] PEDROSO, Elizabeth M. K. *Movimento Sindical Urbano no Brasil*: 1850-1997 Trajetória, Características e Desafios. Porto Alegre: Evangraf, 1998, p. 94.

sob a ameaça de que vai se deslocar, em uma espécie de *lock out* disfarçado; e (ix) a redução dos índices inflacionários.

No plano da estrutura social, a crise sindical se qualifica, ainda, por conta (i) da redução dos trabalhadores industriais e manuais clássicos; (ii) do aumento proporcional de trabalhadores altamente qualificados, inclusive sob o ponto de vista educacional; (iii) do aumento da proporção de trabalhadores de tempo parcial, por períodos determinados, a domicílio, terceirizados e com sistemas flexíveis de trabalho; (iv) da ampliação da informalidade e do contingente de mulheres; bem como (v) da evidente heterogeneidade das bases de representação.

A crise do sindicalismo também se identifica no plano político-institucional, em que se constata (i) a ascensão de governos mais conservadores na média mundial; (ii) o declínio dos partidos de ideologia socialista; (iii) a crise geral das políticas sociais dos Estados de Bem-Estar; e (iv) o fim dos regimes socialistas que se opunham politicamente ao capitalismo.

No plano ideológico e valorativo, o sindicalismo ainda enfrenta (i) o avanço das ideologias individualistas e dos direitos do cidadão diante do Estado e da coletividade, com a rejeição da crença de que o bem-estar e a felicidade individual são alcançáveis através do bem-estar coletivo[257]; (ii) a desconfiança com relação a partidos e à classe política, em detrimento, também, de outras formas de lideranças, como as sindicais, que parecem se profissionalizar no poder; e (iii) a valorização dos movimentos sociais e de outras formas de atuação política de perfil mais apartidário, com objetivos mais precisos (movimentos ecológicos, por exemplo).

Por fim, no plano sindical, a crise está estampada, como já alertado, (i) na dificuldade de o sindicato se organizar diante de uma base de representação dispersa na miríade de operações produtivas que se espalham no território nacional e global, quando o

[257] Interessante nota a esse respeito é dada por *Thomas C. Kohler*, da *Boston College Law School*. Segundo o jurista, o declínio sindical faz parte de um declínio ainda maior visto, na sociedade, em relação à vida associativa, dos clubes e grupos religiosos aos aspectos políticos, o que se ilustra pelo número de pessoas que, atualmente, vivem e são felizes sozinhas, ultrapassando, em quantidade, lares de família, se se comparar os números de hoje, nos EUA, como os da década de 50, por exemplo. Conclui, o jurista, sustentando que, se o casamento e a família, desde os tempos gregos considerados instituições fundamentais da sociedade, parecem estar se dissolvendo, ninguém poderá se espantar que organizações como os sindicatos possam estar mergulhados em crise também (Decentralizing Industrial Relations: The American Situation and its Significance in Comparative Perspective. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.).

sindicato está acostumado a vivenciar uma estrutura hierarquizada, que é colocada em xeque diante da estrutura moderna, enxuta, e horizontal da cadeia produtiva, com dificuldades, portanto, de o sindicato acompanhar a heterogeneidade dos trabalhadores que formam a sua base de representação, principalmente em países, como o Brasil, em que a representação sindical não se dá por empresas ou por unidades de negociação, em que não há organização sindical de base; e (ii) na burocratização das estruturas sindicais, que vivem autonomamente em relação à base representada, em um evidente movimento de distanciamento entre a cúpula e a massa de trabalhadores[258].

Perde, por tudo, a negociação coletiva. Antes, em tempos gloriosos de um sindicalismo que não volta mais, tinha duas missões a cumprir: a de oferecer proteção contra baixos salários e contra tratamentos arbitrários ou injustos e a de ofertar um pouco de consciência de que os trabalhadores participavam da dinâmica coletiva mediante o comparecimento em assembléias para a votação da pauta reivindicatória, para a votação dos termos das propostas em negociação, para o fechamento do correspondente instrumento coletivo de trabalho[259]. Com a base de representação esgarçada, desmantela-se, portanto, o sindicato naquela missão de dar senso de participação ao trabalhador pela via da negociação coletiva.

No Brasil, a situação toma ares de afronta, mesmo, à liberdade sindical, em um contexto normativo em que o Estado ainda exerce controle sobre a liberdade de constituição de sindicatos, em razão do sistema da unicidade, tudo agravado pelo fato de, nessas condições, com um sindicalismo financiado publicamente pela contribuição sindical, não desenvolver (e não querer) um poder de barganha mais arrojado, se já não bastasse a acomodação das lideranças sindicais, mais envoltas em questões de perpetuação no poder

---

Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 103-124, 2007, p. 124).

[258] Por tudo, ver RODRIGUES, Leôncio Martins. As Transformações da Sociedade Contemporânea e o Futuro do Sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). *O Futuro do Sindicalismo* (CUT, Força Sindical, CGT), pp. 21 a 25; e VIANA, Márcio Túlio. A Reforma Sindical, Entre o Consenso e o Dissenso. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-08).* São Paulo: LTr, vol. 68, nº 8, agosto: 931-940, 2004, pp. 932 e 933.

[259] WEILER, Paul. C. Governing the Workplace: Employee Representation in the Eyes of the Law. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 81-104, 1993, p. 86.

do que comprometidas com os resultados úteis, e benéficos, que, da negociação coletiva, poderiam retirar[260].

Acrescenta-se, aqui, aliás, mais um problema a agravar a crise sindical e as frustrações com a atuação e a ação coletiva. A luta dos sindicatos sugere uma mudança de comportamento em relação à própria estrutura sindical vigente. A luta dos sindicatos precisa assumir a busca de uma verdadeira emancipação social de seus representados, com um senso de mais urgência para inviabilizar os modelos e comportamentos organizacionais que, segundo pensam, são reflexos de uma história que não lhes garante tanta projeção[261] como antigamente. Os sindicatos, por uma questão de sobrevivência no contexto atual, precisam, sim, se democratizar, no Brasil e no mundo.

Parece incrível constatar, mas o que se nota, no mundo político e, com desvios explicados pelas excentricidades sindicais, até no mundo forense, é um paradoxo.

A estrutura sindical, montada sob o signo da unicidade artificial, nutre, internamente, em sua governança, um modelo que se assemelha, e muito, ao das empresas com as quais contendem ou com as quais estabelecem parcerias. Os sindicatos, atualmente, e é preciso se encarar com seriedade o problema, não são, hoje, instituições muito democráticas[262].

É muito comum, embora tenham surgido para e pelos seus representados, que certas lideranças sindicais estejam continuamente lidando com matérias de eleições internas, preocupadas com as suas posturas políticas em um próximo mandato, envolvidas intensamente nos bastidores das trocas de benesses e de regalos institucionais nos corredores dos poderes. É muito comum, por conseqüência, que a cátedra sindical se mostre relutante em envolver as bases, em demasia, nos assuntos *interna corporis* do sindicato, em seu dia-a-dia.

---

[260] BERNARDES, Hugo Gueiros. Níveis da Negociação Coletiva. In: PRADO, Ney (coord.). *Direito Sindical Brasileiro*, p. 154.

[261] RECHENBACH, Jeff; COHEN, Larry. Union Global Alliances at Multinational Corporations: A Case Study of the Ameritech Alliance. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment*, p. 84.

[262] Três paradoxos são apontados, em linhas gerais, como inerentes ao modo de agir do sindicalismo mundial, por mais criticáveis que possam parecer em um primeiro momento, mas que se relacionam com o espírito da existência dos sindicatos. O primeiro é a necessidade atual de os sindicatos estabelecerem relações duradouras e flexíveis com o capital. O segundo é de não manterem, internamente, estruturas democráticas. O terceiro é o de os sindicatos buscarem um legalismo exacerbado, com "contratos" longos, de difícil compreensão e que buscam uniformidade na aplicação e simplicidade nas demandas diárias. Nesse sentido, HECKSCHER, Charles C. *The New Unionism*, p. 27.

É bem inusitado constatar que, muitas vezes, pretendam os dirigentes dos sindicatos eliminar a intervenção das bases na administração do sindicato como um modo ditatorial de adquirir o controle absoluto sobre a atividade e, por naturalidade, sobre a burocracia sindical[263] que os perpetua no poder, que os faz "destruir" oposições sindicais, que os transforma em profissionais e tecnocratas sindicais, quando a atuação deveria se dar em contexto político adverso, ou seja, do desenvolvimento do talento e da meritocracia na representação.

As gritas sindicais hodiernas, em prol de uma melhor democracia industrial, de uma melhor democracia nos locais de trabalho, de uma melhor democracia nas empresas, antes de se instituírem, deveriam enfrentar a revisão das próprias estruturas sindicais, que, em sua grande e vergonhosa maioria, permitem a sobrevida de sistemas

[263] Contundente análise do tema pode ser encontrado no ácido estudo desenvolvido por BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo Sindical*. São Paulo: Xamã, 2008, pp. 27 e 121. Ainda sobre a burocracia, adverte, em contraposição, *Geoffrey Wood*, que sempre haverá alguma tensão entre o processo de democratização e o de burocratização, uma vez que direitos democráticos, para serem exercidos, dependerão de estruturas burocráticas adicionais. Nessa dependência, o risco é o de os líderes, envoltos com a burocratização, se distanciarem das bases representativas e passarem a raciocinar na possibilidade de a estrutura burocrática os tornar inatingíveis democraticamente, tornando-os uma elite que mais nada tem a ver com as suas origens (Trade Unions and Theories of Democracy. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). *Trade Unions and Democracy*: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 19-39, 2009, pp. 23 e 24). Nesse mesmo enfoque, *José Maria de Almeida*, também de forma contundente, assevera:

"Nestes casos a diretoria do sindicato acaba muitas vezes se transformando em obstáculo à autodeterminação dos trabalhadores, na maioria das vezes atuando como freio às suas lutas. Acaba cumprindo o papel de administrar as diferenças de interesses entre patrões e trabalhadores, buscando evitar que estes recorram ao único recurso que diminui um pouco a imensa desigualdade na relação de forças entre as partes: a ação coletiva dos trabalhadores, a mobilização, a greve. Outras vezes, ou tenta impor, de forma burocrática, um processo de mobilização que a classe não quer fazer ou não compreende a necessidade de fazer.

Daí deriva a outra conseqüência desastrosa desse processo, que se traduz em grave prejuízo para a consciência dos trabalhadores. As decisões tomadas sem a participação dos trabalhadores, que limitam a sua ação coletiva e autodeterminação, são extremamente daninhas para sua educação como classe.

Cabe registrar aqui que muitas vezes a pressão em favor do senso comum, ou do mal menor ('perder os anéis para ao perder os dedos'), vem dos próprios trabalhadores, pressionados pela ameaça de demissões ou coisas do tipo. Isso não diminui a responsabilidade do dirigente em resistir e impedir (ou pelo menos fazer tudo que estiver a seu alcance para evitar) que o sindicato seja utilizado a serviços de interesses do patrão e não dos trabalhadores" (*Os Sindicatos e a Luta contra a Burocratização*. São Paulo: Sundermann, 2007, pp. 33-34).

Avança, *José Maria de Almeida*, inclusive, ao contestar as danosas conseqüências que a liberação do dirigente sindical, nos termos do artigo 543, § 2º, da CLT, pode causar se considerada a burocratização: "(...) A liberação do dirigente de seu local de trabalho para dedicar-se à atividade sindical também significou uma conquista importante. Mas, via de regra, tende a resultados nefastos, ao afastar o dirigente da convivência com os problemas dos trabalhadores, ainda mais num ambiente em que inexiste organização de base. Leva o dirigente a deixar de refletir os problemas vividos pelos trabalhadores para refletir os problemas do aparato que administra e as pressões externas à classe trabalhadora, vinda da burguesia por meio de várias instituições da sociedade" (Ob. cit., pp. 51-52).

antidemocráticos, de efetiva exclusão das bases representadas na afirmação dos desígnios da categoria, de efetiva negação à participação assemblear das bases.

Enfim, os sindicatos, pela crise em que se inserem, não podem pretender e exigir que seus supostos opoentes, representantes da empresa capitalista, sejam mais democráticos do que eles mesmos, ao, do capital, exigirem que admitam a existência, no terreno antes reservado exclusivamente aos intentos empresariais, o terreno da empresa, o terreno do local de trabalho, a interferência e a presença sindical ou, ainda, a interferência e a presença de representações coletivas de trabalhadores de perfil unitário e não-sindical. É uma questão de lógica e uma imposição de conduta diante de um novo cenário que se apresenta, em prol de uma atuação, mormente para a negociação coletiva, mais restrita ao âmbito da empresa. Os sindicatos, nessas circunstâncias, caminham para terem que enfrentar a realidade do local de trabalho, quer quanto à negociação coletiva, quer quanto à organização de base, local, ainda que isso imponha a convivência com as representações unitárias.

Alain Supiot, nesse sentido, e em reforço, confirma essas "metamorfoses" nas relações coletivas de trabalho, após destacar o papel importante da negociação coletiva na ultrapassagem dos limites do trabalho assalariado para alcançar uma massa de trabalhadores dependentes economicamente (parassubordinados) da empresa, embora, com ela, não diretamente subordinados, da seguinte, definitiva, maneira:

> "(...) *Se observa, en segundo lugar, una dispersión de los órganos de negociación colectiva, que se plasma, por un lado, en un intenso movimiento de descentralización hacia las empresas y, por outro, en el surgimiento de nuevas unidades de negociación en niveles infranacionales o transnacionales (grupos y redes de empresas, territórios). Prescindiendo de la variedad de sus formas, esa dispersión introduce un grado de complejidad jurídica que no existia antes en los sistemas convencionales, los cuales carecen actualmente de reglas claras de reparto de las competências entre esos niveles de negociación.*
> *También la representación colectiva de empleadores y de los trabajadores ha experimentado grandes transformaciones. Es evidente que la dispersión de la negociación colectiva pone en tela de juicio las estructuras establecidas de representación sindical. Ya se trate de asentar la negociación en la própria empresa o bien de recentrarla en nuevas unidades (grupos, redes, territórios, Europa), todo contribuye a debilitar la representación de rama o sector en el plano nacional. La transformación del ordenamiento econômico engendra muy diversos tipos de empresas, que delimitan otros tantos espacios de relaciones de trabajo (grupos de empresas y parques industriales; redes de empresas que sirvven para contratar trabajo externo y establecer relaciones estables de cooperación;*

> *empresas 'dependientes' (filiales subcontratistas...); empresas de dimensión muy modesta, etc.). El fortalecimiento de la negociación colectiva en la propria empresa (grupos, redes), formentan evidentemente el auge de la representación dos los trabajadores en esos niveles. Los órganos de representativos de los trabajadores elegidos en las empresas – esto es, los consejos o comitês de empresa – son, en realidad, las únicas formas de representación colectiva capaces de competir con la representación sindical. Los comitês de empresa se han consolidado en los sistemas dualistas de representación (que combinan la representación sindical com la de los trabajadores elegidos por el personal), mayoritariamente en los países europeos, y se observa la tendencia, en algunos de ellos, al fortalecimiento de suas facultades de participación y de control (información y consulta) y a que adquieran facultades negociadoras*."[264]

Por todas essas razões é que os sindicatos devem, antes de qualquer postulação ou irresignação, dar e viver o exemplo efetivo da democracia sindical interna. A democracia requer contato e diálogo contínuos com as bases e com as pessoas para as quais os sindicatos servem. Os sindicatos não representam dirigentes ou lideranças sindicais. Representam as bases, pura e simplesmente. Portanto, os sindicatos devem trazer, para o seio das decisões que afetem a os seus representados, para o cotidiano das atividades, inclusive administrativas, a participação ativa dos representados, em um ambiente de ampla e aberta democracia.

A democracia sindical interna não pode mais ser tida como uma simples demanda ética[265] para uma melhor justiça social ou para uma melhor representação. A prática da democracia, dentro das estruturas sindicais, é um pressuposto para a própria sobrevivência dos sindicatos, sob pena de se fragmentar e se perder a grande voz que essas entidades ilustram na função de arregimentar e organizar os que buscam expressão, e poder, coletivo.

A recuperação dos afazeres sindicais é uma demanda, também, para a função negocial dessas entidades, a fim de que a negociação coletiva, em qualquer contexto normativo em que se insira, continue a resguardar, ainda que por lei, as suas três funções essenciais: (i) a fixação dos princípios e dos grandes objetivos da política social; (ii) o estabelecimento das condições necessárias ao equilíbrio entre as partes da negociação; e

[264] Transformaciones del Trabajo y Porvenir del Derecho Laboral en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 118, nº 1: 35-50, 1999, pp. 44-45.
[265] SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism*, p. 101.

(iii) o incentivo à negociação para que se ocupe de matérias que oferecem resistência ao diálogo[266].

Como entes políticos que são, fontes de poder, o sindicatos deverão viver a democracia juntamente com o restante do mundo, que parece ter prestigiado a democracia como a única e incontestável forma de governo após a derrocada, na década de 90, da maioria das ditaduras.

Viver a democracia demandará, do sindicalismo, a experiência de conviver em sistema associativo com todos os níveis de representação nos quais se compõe a estrutura sindical, do nível local ao nível internacional, bem como a de conviver, por mais difícil que seja, com outros organismos de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho (embora o problema também se apresente em todos os níveis, mas com predominância nos locais de trabalho), do tipo unitário e não-sindicais, além de organizações não-governamentais, entidades religiosas, associações civis que apresentam alguma aproximação com o temário laboral[267].

7. BREVE *CODA*

Constatado o fenômeno da internacionalização da atuação sindical, ao mesmo tempo em que se constata uma nova tendência em prol da reconstrução da presença sindical nos locais de trabalho, uma vez ultrapassada a identificação dos novos movimentos internacionais, e suas tendências em prol de uma solidariedade sindical internacional, como resposta ao movimento expansionista do capitalismo verificado pela atuação das empresas multinacionais, cabe, a partir deste momento, inverter os pólos de atenção do estudo.

Os dois últimos tópicos acima abordados revelam que, a despeito de, no plano internacional, o sindicalismo estar desenvolvendo novas – e oportunas – respostas contra a pressão do capital, o sindicalismo ainda não está preparado, nos planos nacionais e dos locais de trabalho, mormente em países como o Brasil, a conviver com essa nova

[266] SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, p. 153.

[267] Um dos desafios do sindicalismo, frequentemente alardeados pela literatura, é o de exatamente desenvolver a capacidade de ampliação de sua articulação com outros movimentos sociais, com outras

realidade – mais democrática e menos prepotente – que se apresenta para a batalha futura mundial de dar "voz" ativa e atuante aos trabalhadores onde eles realmente estão, nos locais de trabalho.

Do estudo mundializado do movimento sindical, passar-se-á, então, agora, ao estudo mais detido dos locais de trabalho e às estratégias que o trabalho apresenta, ou tem à disposição, como mote para não só fundamentar a atuação sindical no nível internacional, mas como para, também, confrontar o capital no epicentro da convivência das relações industriais.

---

entidades nacionais e internacionais, outras instituições para combinar "iniciativas localizadas com campanhas globais" (PEDROSO, Elizabeth M. K. *Movimento Sindical Urbano no Brasil*, pp. 95-96).

TERCEIRA PARTE

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GOVERNO DA EMPRESA E AS REPRESENTAÇÕES COLETIVAS

A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GOVERNO DA EMPRESA E AS REPRESENTAÇÕES COLETIVAS

8. A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES: ENTRE A CONTRIBUIÇÃO E A COOPTAÇÃO

Com exceção, quiçá, da Alemanha[1], os sistemas normativos que chegaram ao ponto da representação dual demonstram um grande avanço na democratização das relações de trabalho, não só porque admitiram a presença sindical nos locais de trabalho (pela via individual dos delegados sindicais ou pela via coletiva das seções sindicais), além de organismos de representação unitária (pela via individual dos delegados de pessoal ou representantes de trabalhadores ou pela via coletiva dos comitês, conselhos ou comissões de empresa ou de fábrica), mas porque trabalham e vivenciam, de algum modo, e por algum de seus níveis, a experiência da participação dos trabalhadores no governo da empresa.

Arion Sayão Romita, em sua construção exemplar, após arrolar os direitos à dignidade da pessoa; à proibição de trabalho escravo (ou forçado); à intimidade; à vida; à honra; à imagem; à livre manifestação do pensamento; à liberdade de consciência e de crença; à liberdade de expressão e de informação; ao sigilo da correspondência e das comunicações telegráficas, de dados e das comunicações telefônicas; à igualdade; e à proteção contra a discriminação como direitos fundamentais de cariz essencialmente individual, refere-se, ainda, aos chamados "direitos de solidariedade", que se relacionam aos vínculos que unem os trabalhadores entre si, mais próximos ao temário do Direito Coletivo do Trabalho[2], como direitos fundamentais.

Segundo o autor, dentre os direitos fundamentais de solidariedade, alguns se destacam, como o direito à sindicalização, à negociação coletiva, à greve, à representação

[1] Onde se constata, nos locais de trabalho, a representação dual, sindical e unitária ou eleita, além de formas de participação paritária de trabalhadores em organismos de direção e de administração das empresas, tornando possível a coexistência entre causas de "representação laboral" e de "participação co-gestora" (GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*. Madrid: Trotta, 2004, p. 26).

[2] *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 2ª ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007, p. 338.

dos trabalhadores e dos sindicatos nas empresas, à proteção contra a despedida injustificada, ao repouso, à saúde e à segurança no trabalho e no meio ambiente do trabalho[3].

Todos esses direitos são fundamentais do trabalho, do Direito Coletivo do Trabalho, porque todo o Direito do Trabalho, ainda na expressão de *Arion Sayão Romita*, persegue a obtenção de uma igualdade mínima em proveito dos trabalhadores, quer por meio da intervenção heterônoma do legislador, quer por meio da instrumentalização do apoio à atividade sindical, tudo para contrabalançar os poderes das partes, em uma busca por igualdade, que seja, minimamente, ilustrativa de dignidade.

A busca da realização do ideal de igualdade no âmbito da relação individual do trabalho se efetiva quando se reconhece a cidadania do trabalhador na empresa. A democracia industrial, decorrente desse senso de cidadania na empresa, não advém, pura e simplesmente, da interferência do legislador, mas decorre, basicamente, da organização coletiva dos trabalhadores na empresa "expressa na atuação sindical autêntica e representativa, que se manifesta por intermédio da ação reivindicatória amparada na autonomia coletiva"[4].

No mesmíssimo sentido está *Oscar Ermida Uriarte*, segundo o qual o princípio da proteção é o princípio básico do Direito do Trabalho, que se exerce de duas maneiras: a primeira, pela via heterônoma, pelo Estado, pela lei, principalmente para os fins do Direito Individual do Trabalho; a segunda, pela via autônoma, pela proteção à ação sindical, especialmente a proteção à autonomia privada coletiva e à autotutela. *Oscar Ermida Uriarte* sustenta que a lei liberta o homem no plano das relações individuais do trabalho, enquanto a autonomia da ação coletiva é que liberta o homem no plano das relações coletivas do trabalho. A autonomia sindical, que garante a proteção à ação sindical, é que, no Direito Coletivo do Trabalho, faz valer o princípio protetivo[5] do Direito do Trabalho.

Quando, portanto, nas décadas de 80 e de 90, na Europa, passou-se a fazer referência às expressões "cidadania da empresa", "democracia industrial", "democracia na

[3] ROMITA, Arion Sayão. *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, p. 339.
[4] *Idem*, *ibidem*, p. 212.
[5] Primera Lectura de la Ley 17.940 de Protección de la Actividad Sindical. *Derecho Laboral*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, tomo XLIX, nº 221, enero-marzo: 237-259, 2006, p. 244.

empresa", "democracia no trabalho", reconhecia-se, indiretamente, a fundamentalidade da representação dos trabalhadores na empresa. Essa representação se apresenta ao mundo na forma de um organizado contrapoder coletivo apto a garantir, ao trabalhador, e na empresa, propriamente no local de trabalho, o gozo de direitos que lhe assistem como cidadão.

Henrique Macedo Hinz apresenta interessante comentário a respeito do porquê se buscar a participação dos trabalhadores no governo da empresa como forma útil e apta para a efetivação do princípio democrático e da dignidade. Segundo ele, no Brasil, o processo sindical, nos moldes em que se encontra, fundado na negociação coletiva envolvendo toda a categoria,

> "só faz criar empecilhos à efetiva participação dos interessados. Aliás, chama a atenção o fato de que, se todos os empregados metalúrgicos pretendessem participar de uma assembléia sindical, talvez não houvesse espaço físico que os acolhesse. É por isso que a negociação no âmbito da empresa se impõe, seja para garantir a aplicabilidade do princípio da igualdade, seja para a efetivação do princípio democrático"[6]

A ação sindical na empresa – e, por extensão, qualquer forma de representação laboral na empresa, ainda que unitária e não-sindical – revela, portanto, a tendência atual de fazer imperar, no que diz respeito à gestão do pessoal, a teoria da integração social que impulsiona os parceiros sociais a cooperarem entre si e não a criarem, pela via da ação coletiva na empresa, insuperáveis oposições[7]. Para a efetiva ação sindical, coletiva, na empresa, o Direito Coletivo do Trabalho apresenta normas de natureza instrumental para proteger e tutelar a ação sindical, ao contrário do Direito Individual do

---

[6] *Cláusulas Normativas de Adaptação*: Acordos e Convenções Coletivos como Formas de Regulação do Trabalho no Âmbito das Empresas. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 49. Nesse mesmo sentido, na doutrina norte-americana, HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*: Employee Involvement in the Changing Corporation. Ithaca: Cornell University Press, 1996, p. 181. *Leôncio Martins Rodrigues* comenta que, sempre orientado para os problemas gerais da nação e sem apoio de amplos setores do operariado, "o sindicalismo abdicou da pretensão de desempenhar qualquer papel de importância no interior da empresa" (*Industrialização e Atitudes Operárias*: Estudo de um Grupo de Trabalhadores. São Paulo: Brasiliense, 1970, p. 120), o que destaca, mais ainda, o acerto da tese em prol da negociação no âmbito da empresa, bem como, em contexto mais ampliado, da participação dos trabalhadores no governa da empresa a partir dos locais de trabalho.

[7] Os institutos jurídicos que sustentam as formas de participação dos trabalhadores da gestão ou no governo da empresa induzem à conclusão de que, cada vez mais, as relações laborais deverão se dar em ambientes mais cooperativos e menos conflitivos (DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales*. Madrid: Civitas, 1997, p. 13).

Trabalho, que cuida de normas que criam direitos subjetivos[8] oponíveis a deveres em uma relação jurídica como é o caso da relação de emprego.

O meio, por excelência, que o Direito Coletivo do Trabalho possui de promover a total integração social do trabalhador, portanto, é o da participação na gestão da empresa[9], enquanto que, por sua vez, o meio de integração do Direito Individual do Trabalho é o da estabilidade e o da participação nos lucros e/ou resultados, que não deixa de apresentar, também, características de instituto de Direito Coletivo do Trabalho[10].

Apresentados esses fundamentos, *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* leciona que a representação dos trabalhadores na gestão da empresa é uma forma de atuação dos trabalhadores nos locais de trabalho para a proteção e a defesa de seus direitos e interesses individuais e coletivos, enquanto que a participação denotaria os mecanismos para os quais os trabalhadores participam da gestão, dos lucros ou do capital da empresa[11], mais como um colaborador na administração da empresa do que, propriamente, um subordinado. Quem participa não é o sindicato, mas a coletividade de trabalhadores.

Diante dessas circunstâncias, e para o local de trabalho, apresentam-se a representação e a participação de trabalhadores.

Na representação, os interesses e direitos individuais e coletivos da coletividade são indiretamente identificados por organismos de representação, quer tenham eles natureza sindical, individual (delegados sindicais) ou coletiva (seções sindicais na empresa), quer tenham eles natureza unitária e não-sindical, individual (delegados de pessoal ou representantes de trabalhadores) ou coletiva (comitês, conselhos ou comissões de empresa ou de fábrica).

Na participação, os trabalhadores podem deliberar, em variadas intensidades, a respeito da própria administração da empresa. Nos dizeres de *José Augusto Rodrigues Pinto*, a participação coletiva dos trabalhadores na empresa "é o conjunto de meios que lhes permite, de um lado, influir, em caráter consultivo ou administrativo, na condução de seus

[8] ROMITA, Arion Sayão. *Despedida Arbitrária e Discriminatória*. Rio de Janeiro: Forense, 2008, p. 32.
[9] *Idem*, *ibidem*, p. 33.
[10] É o que se depreende pela fonte materializadora da participação nos lucros e/ou resultados, originária do comum acordo entre as partes mediante comissão escolhida pelas partes, integrada, também, por um representante sindical ou de convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho (artigo 2º, *caput*, incisos I e II, da Lei nº 10.101/2000).
[11] *Representação e Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa*. São Paulo: LTr, 1998, p. 15.

interesses, através de representação sindical ou direta, e, de outro lado, participar de seu capital e de seus lucros ou resultados"[12].

Tradicionalmente, a doutrina internacional e nacional aponta, em termos de participação, a existência de quatro direitos que a integram, com intensidades diferentes, a saber: (i) de informação; (ii) de consulta; (iii) de co-decisão; e de (iv) co-gestão[13].

Com outros títulos, mas representando, praticamente, os mesmos, *Arion Sayão Romita* arrola a participação dos trabalhadores nas intensidades da (i) informação; da (ii) colaboração ("consulta"); do (iii) controle ("co-decisão"); e da (iv) co-gestão ou participação na direção[14]. *Oris de Oliveira* trata do assunto destacando, em primeiro lugar, os fundamentos ou os imperativos da participação dos trabalhadores (ética; política e social; e econômica[15]) para, depois, em segundo lugar, abordar o que denomina de "métodos" da participação, ilustrados (i) na informação e na consulta; (ii) na negociação coletiva; (iii) na co-decisão em comitês ou conselhos da empresa; e (iv) na participação em órgãos diretivos da empresa[16].

Para os fins deste estudo, afasta-se a inclusão da negociação coletiva como método de participação dos trabalhadores no governo ou na gestão da empresa. É que, embora não se negue, por tudo o quanto já exposto, a influência que, nos rumos da empresa, podem determinar os instrumentos coletivos de trabalho (desde acordos marco setoriais ou globais até os instrumentos, nacionais, como a convenção coletiva de trabalho e o acordo coletivo de trabalho no Brasil e acordos outros, com índole intra-empresa, em outros países), a negociação coletiva de trabalho tem origem externa à empresa[17], enquanto

---

[12] *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 341.

[13] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 28; RODRÍGUEZ HIDALGO, José Gustavo; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *La Participación de los Trabajadores en el Ámbito Preventivo*. León: Universidade de León (Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales), 2004, p. 70.

[14] *Despedida Arbitrária e Discriminatória*, p. 37.

[15] Assim também o faz *José Augusto Rodrigues Pinto*, que confessa grande dificuldade em identificar a fonte do direito de inserção dos trabalhadores na empresa, se natural (direito natural do trabalhador), se institucional (decorrência lógica da ideia comunitária da empresa) ou associativa (decorrência de uma integração nuclear entre a empresa e o pessoal executor de seus fins) (Ob. cit., p. 341).

[16] Diretrizes da OIT para o Direito Coletivo. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 213-232, 2003, p. 232.

[17] No entanto, também considerando a negociação coletiva ao lado da consulta, da informação e da "participação", posiciona-se MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*: Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 80.

deliberada mediante modos e cenários externos à empresa, mais próximos à ideia, principalmente no Brasil, da coletividade aperfeiçoada no conceito de categoria, ainda que fracionada no caso de acordo coletivo de trabalho. Nesse sentido, a negociação coletiva de trabalho pode servir como um exemplo de uma participação externa dos trabalhadores no governo ou na gestão da empresa, mas não interna, mais próxima ao local de trabalho.

Ademais, segundo o vezo mediante o qual o Direito Coletivo do Trabalho ainda é estudado no Brasil, com restrição irrespondível ao mundo, tão-somente, do Direito Sindical, o fato de o sistema da unicidade sindical (artigo 8º, incisos I e II, da Constituição Federal; e 516 da CLT) impor a organização sindical com base na ideia de categoria, com a necessária participação, no processo de negociação coletiva (o que não significaria dizer a entabulação necessária de um instrumento coletivo de trabalho), do ente sindical obreiro (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal), provoca a que o mundo intraempresa fica afastado da negociação coletiva.

Estabelecidas tais premissas, convém registrar que os direitos de informação, de consulta (ou de colaboração), de co-decisão (ou de controle) e de co-gestão, todos atinentes ao fenômeno da participação dos trabalhadores no governo da empresa, perpassam os três extratos mediante os quais a participação pode ser entendida: (i) quer como uma restrição ao governo da empresa, sem implicar responsabilidade obreira; (ii) quer como uma participação de caráter compartilhado, em que se verifica a aceitação, pelos trabalhadores, de cota de responsabilidade na tomada de decisões; e (iii) quer como uma ferramenta de assunção do governo da empresa, o salto qualitativo final na emancipação dos trabalhadores, em verdadeira autogestão[18].

Nesses três extratos, ou (i) o modelo de participação é de cunho colaboracionista ou consultivo, no qual os organismos de representação dos trabalhadores na empresa e nos locais de trabalho detêm poder consultivo e deliberativo nos órgãos da estrutura da empresa para os fins de serem ouvidos ou de se fazerem ouvir (*droit*

[18] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 43; TIMELLINI, Caterina. A Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas no Ordenamento Comunitário. Trad. Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Relações de Direito Coletivo Brasíl-Itália*. São Paulo: LTr, p. 215-238, 2004, p. 215. A respeito da autogestão, importante e interessante caso ocorreu com a empresa *Chrysler*. Para evitar a falência, a empresa entabulou um acordo com a *United Auto Workers* (UAW) mediante o qual 55% das ações da montadora ficariam com o UAW, 35% com a Fiat e os restantes 10% com o Tesouro Norte-Americano e credores (REDAÇÃO. Chrysler nas Mãos dos Trabalhadores. *Correio Braziliense*, Brasília, 29 abr. 2009. Economia, p. 15).

consultatif); ou (ii) o modelo é de natureza conflitiva ou reivindicativa, no qual os organismos de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho exercem sua influência mediante pressão e controle sobre os processos decisórios nas estruturas da empresa, mediante o encaminhamento de sugestões de aperfeiçoamento, não obrigatórias, frise-se, para o empregador; ou (iii) o modelo é de cariz misto ou deliberativo, no qual os trabalhadores delegam, aos próprios representantes de trabalhadores (em um esquema, como é comum e tradicional, de participação indireta, como convém a clássicos modelos de democracia política), sejam eles sindicais ou unitários, os poderes necessários a intervirem nos processos decisórios empresariais, de modo a que os representantes exerçam um *droit de contrôle*, de natureza gerencial[19].

Todos os direitos que revelam os níveis mediante os quais a participação dos trabalhadores pode se dar devem ser entendidos em sentido global, de perfeita combinação. Se funcionam, em qualquer de seus níveis, aqueles direitos tendem a evidenciar a integração dos trabalhadores ao governo da empresa, de tal maneira que, se os organismos de representação dos trabalhadores estão organizados e integrados aos processos decisórios, com direitos à informação, à consulta, à co-decisão e à co-gestão em um último grau, a participação dos trabalhadores nada mais será do que o próprio exercício do contrapoder[20] dos trabalhadores ao capital de que tanto se estuda, concretizado no local de trabalho.

A perfeita combinação entre os direitos também demonstra uma sucessão de interdependências entre eles. A premissa de todas as interdependências é a de que, para a colaboração e para a participação dos trabalhadores no seio da empresa, faz-se necessário que tenham sido reconhecidos, por lei, por norma coletiva de trabalho ou pelos dois, o direito de exercer os misteres sindicais (ou unitários) e o de contar com a adequada organização, sindical ou unitária, na unidade produtiva[21]. Em outras palavras, faz-se necessário, em primeiro lugar, haver representação coletiva de trabalhadores, somente sindical, somente unitária ou dual, nos locais de trabalho antes que se possa estudar ou cogitar o instituto da participação dos trabalhadores no governo da empresa.

---

[19] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, pp. 55-56; PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, pp. 342-343.
[20] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. Ob. cit., p. 57.
[21] IGLESIAS SELGAS, Carlos. El Sindicalismo ante el Problema de la Cogestión de la Empresa. *Estudios Sindicales y Cooperativos*. Madrid: Instituto de Estudios Sindicales, año VI, nº 24, octubre-diciembre: 51-70, 1972, p. 68.

Ademais, não há como se falar no direito de co-decisão ou de co-gestão sem que se infira, se presuma, que os trabalhadores tenham tido pleno acesso, antes, à informação e que, com base na informação, possam ter tido a oportunidade de escolha e de elaboração de propostas[22] a serem debatidas com a gerência.

Os dois primeiros direitos, de informação e de consulta (ou de colaboração), constituem um primeiro nível no qual o trabalhador se faz participante na empresa. São direitos de natureza eminentemente instrumental[23] e, portanto, a serviço do exercício de outros direitos de intensidade maior do ponto de vista participativo, como é o caso dos direitos de co-decisão e de co-gestão[24].

Os dois últimos, de co-decisão (ou de controle) e de co-gestão, muitas vezes tidos, eles mesmos, como representativos da própria participação dos trabalhadores – e daí o porquê de a doutrina muitas vezes os apresentar como direitos participativos *stricto sensu* –, também de natureza instrumentais ou assecuratórios da integração dos trabalhadores, podem se efetivar (i) na própria composição da estrutura da sociedade empresária e de seu(s) órgão(s) colegiado(s) competente(s) para as decisões (quer seja em um conselho de administração – sistema monista; quer seja no conjunto formado de conselho de administração e um outro conselho de vigilância – sistema dualista[25]); (ii) na forma de designação dos representantes de trabalhadores, de natureza sindical ou de natureza unitária ou por fração atribuída a ambos os regimes de representação no local de trabalho, a participarem daqueles órgãos empresariais (por eleição direta, por designação sindical ou por mera cooptação); (iii) na forma de composição da participação, que pode ser paritária

[22] BERNARD, Elaine. Creating Democratic Communities in the Workplace. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 4-15, 1998, pp. 8 e 13.
[23] GARRIDO PÉREZ. *La Información en la Empresa*: Análisis Jurídico de los Poderes de Información de los Representantes de los Trabajadores. Madrid: Consejo Económico y Social (CES), 1995, p. 47.
[24] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 28.
[25] *Idem*, *ibidem*, pp. 106-107. Na Suécia, o sistema, assim como o espanhol, é monista e não dualista como é o caso da Alemanha. Segundo legislação de 1976, a *Joint Regulation Act* (*MBL*), a Suécia proporciona a que os trabalhadores, por seus representantes sindicais, participem das operações diárias da empresa mediante a participação no órgão empresarial competente. Somente sindicatos que tenham concluído algum instrumento coletivo de trabalho tratando de condições de trabalho é que podem participar da gerência da empresa. Na Suécia, não existem conselhos ou comitês de empresa ou de fábrica ou organismos similares, até porque, há muito tempo, o movimento sindical sueco mostrara seu interesse em uma ampla e profunda participação do trabalho nos processos decisórios da empresa (FAHLBECK Reinhold. Trade Unionism in Sweden. In: JOSE, A. V. *Organized Labour in the 21st Century*. Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 63-103, 2002, p. 97; EATON, Adrienne E. The New American Workplace: Big Deal or Too Little, Too Late? In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press, p. 57-77, 1997, p. 67).

minoritária em relação ao número de representantes dos capitalistas ou paritária equitativa (igual número entre empresa e trabalhadores); e (iv) pelas matérias objeto de decisão comum[26].

Por essas formas, a co-decisão ou a co-gestão podem ser implantadas onde quer que exista uma unidade de direção, da mais simples à mais complexa, até porque podem se efetivar na unidade básica do local de trabalho (seção), no estabelecimento, na empresa, nas estruturas supra-empresariais e internacionais[27].

Diferenciam-se, co-decisão e co-gestão, no sentido de que o primeiro começa a abandonar um papel mais passivo próprio da informação e da consulta para impor, aos trabalhadores, o ônus de fiscalizar e de empreender vigilância sobre as decisões do empregador, velando, ainda, pela aplicação dos convênios coletivos de trabalho e do regulamento interno de empresa; enquanto que o segundo já permite que os representantes dos trabalhadores, sindicais e/ou unitários, participem da administração da empresa juntamente com o empresário, no momento da tomada de decisões[28].

Direitos de informação, de consulta, de co-decisão e de co-gestão são elementos que se congraçam no instituto da participação dos trabalhadores na gestão da empresa, mas que, no Brasil, nenhum avanço mereceu do legislador, a despeito das previsões genéricas contidas no artigo 7º, inciso XI, parte final[29]; e 11[30] da Constituição Federal.

Na União Europeia, ao contrário, o Tratado de *Amsterdam*, de 2 de outubro de 1997, ao conferir unidade e coerência ao âmbito social comunitário (quando modificou o Tratado da União Europeia e os Tratados Constitutivos das Comunidades Europeias, além de certos atos conexos), tratou explicitamente do assunto da participação dos trabalhadores,

---

[26] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, pp. 68 e 69.
[27] *Idem*, *ibidem*, p. 46; ROMITA, Arion Sayão. *Despedida Arbitrária e Discriminatória*, p. 36.
[28] ROMITA, Arion Sayão. *Despedida Arbitrária e Discriminatória*, p. 37. Para alguns, o direito de co-gestão constitui um "perigo" porque insere, na empresa, um elemento de perturbação, qual seja, o trabalho e suas reivindicações (IGLESIAS SELGAS, Carlos. El Sindicalismo ante el Problema de la Cogestión de la Empresa. *Estudios Sindicales y Cooperativos*, p. 63).
[29] "Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:
(...)
XI – participação nos lucros, ou resultados, desvinculada da remuneração, e, excepcionalmente, participação na gestão da empresa, conforme definido em lei;"
[30] "Art. 11. Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores."

mantendo a separação entre os direitos de informação, de consulta e de participação *stricto sensu* (envolvendo as espécies de co-decisão ou controle e co-gestão).

Em dezembro de 2000, o Conselho Europeu, em *Niza*, reunido para adaptar o funcionamento das instituições europeias à futura incorporação de novos Estados-Membros, fez proclamar a "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia", na qual, pela primeira vez, os direitos sociais, de natureza mais coletiva (nos artigos 12, 27 e 28), assumiram e compartilharam o protagonismo, em um mesmo documento, com os outros direitos de caráter civil e político já tradicionalmente reconhecidos como direitos fundamentais.

Tais direitos de natureza coletiva foram organizados em três grandes blocos, apenas para reforçar a fundamentalidade da participação dos trabalhadores no governo da empresa: (i) o da liberdade sindical e associativa; (ii) o de negociação coletiva e de ação coletiva; e, destaque-se, (iii) o de informação e de consulta na empresa[31], como se reconhecendo a importância ímpar dos direitos à informação e à consulta para que se possa raciocinar em termos de participação dos trabalhadores no governo da empresa.

---

[31] FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén. *La Participación de los Trabajadores en el Derecho Social Comunitario*. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006, p. 45. Do texto da "Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia", tem-se:
"Artigo 12.
Liberdade de reunião e de associação
1. Todas as pessoas têm direito à liberdade de reunião pacífica e à liberdade de associação a todos os níveis, nomeadamente nos domínios político, sindical e cívico, o que implica o direito de, com outrem, fundarem sindicatos e de neles se filiarem para a defesa dos seus interesses.
2. Os partidos políticos ao nível da União contribuem para a expressão da vontade política dos cidadãos da União.
(...)
Artigo 27
Direito à informação e à consulta dos trabalhadores na empresa
Deve ser garantida aos níveis apropriados, aos trabalhadores ou aos seus representantes, a informação e consulta, em tempo útil, nos casos e nas condições previstos pelo direito da União e pelas legislações e práticas nacionais.
Artigo 28.
Direito de negociação e de acção colectiva
Os trabalhadores e as entidades patronais, ou as respectivas organizações, têm, de acordo com o direito da União e as legislações e práticas nacionais, o direito de negociar e de celebrar convenções colectivas aos níveis apropriados, bem como de recorrer, em caso de conflito de interesses, a acções colectivas para a defesa dos seus interesses, incluindo a greve".

Para o trato dos direitos à informação e à consulta, o Parlamento e o Conselho da União Europeia, em 11 de março de 2002, estabeleceram um quadro geral alusivo à informação e à consulta dos trabalhadores mediante a Diretiva nº 2002/14/CE[32].

Tal Diretiva, entre outros "considerandos", expressou-se no sentido de que (i) a existência de quadros jurídicos a nível comunitário e nacional que visam a garantir o envolvimento dos trabalhadores no funcionamento da empresa e nas decisões que lhes dizem respeito impediu que fossem tornadas públicas decisões graves que afetam os trabalhadores, sem procedimentos prévios de informação e de consulta; (ii) o aumento da disponibilidade dos trabalhadores para se empenharem em medidas e ações que visem reforçar a sua empregabilidade mediante envolvimento no funcionamento e no futuro da empresa, com a sensibilização quanto às necessidades de adaptação, reforça o diálogo social e as relações de confiança no seio da empresa; (iii) a promoção dos direitos de informação e de consulta sobre a situação e a evolução provável do emprego na empresa pode ajudar a que os trabalhadores possam, com antecipação, obter formação e melhorias em suas competências; (iv) os direitos de informação e de consulta constituem uma condição prévia para o êxito dos processos de reestruturação e de adaptação das empresas às novas condições resultantes da globalização da economia, com novas formas de organização do trabalho; (v) os sistemas normativos comunitário e nacionais em matéria de informação e de consulta geralmente se orientam para um tratamento *a posteriori* dos processos de mudanças na empresa; (vi) a diretiva não prejudica os sistemas normativos nacionais no âmbito dos quais o exercício concreto dos direitos de informação e de consulta pode implicar uma manifestação coletiva de vontade segundo os contextos políticos de cada Estado; (vii) a diretiva não afeta os sistemas que regram o envolvimento ou a participação direta dos trabalhadores, desde que livres para o exercício dos direitos de informação e de consulta por meio de seus representantes; (viii) o empregador tem o direito de não informar e nem se consultar quando essa disponibilização afetar gravemente a empresa ou o estabelecimento; e (ix) os direitos de informação e de consulta implicam outros direitos para os parceiros sociais no nível da empresa ou do estabelecimento.

[32] A diretiva é uma espécie de ato legislativo da União Europeia que, como o próprio nome revela, indica diretrizes a trilhar, impondo um resultado a ser alcançado pelos Estados-Membros , a ser perseguido com uma certa dose de flexilidade por esses Estados quanto aos caminhos jurídicos a percorrer, de acordo com as práticas nacionais.

Em sua parte normativa, a Diretiva nº 2002/14/CE reforçou o entendimento, calcado no princípio da subsidiariedade do direito comunitário[33], de que na definição ou na implementação das regras em matéria de informação e de consulta segundo as legislações e práticas nacionais, o empregador e os representantes de trabalhadores devem agir em espírito de cooperação e com o respeito pelos direitos e deveres recíprocos (artigo 1º, item 3).

A Diretiva nº 2002/14/CE, em seu artigo 2º, item "f", tratou da informação como sendo a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores (em óbvio esquema de participação indireta) a fim de que os trabalhadores tenham conhecimento do assunto e possam analisá-lo; e, da consulta (artigo 2º, item "g"), como sendo a troca de opiniões e o estabelecimento de um diálogo entre os representantes de trabalhadores (sindicais ou unitários) e o empregador.

Ainda segundo a Diretiva nº 2002/14/CE (artigo 4º, item 2, alíneas "a", "b" e "c"), a informação e a consulta incluem (i) a informação sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação econômica; (ii) os dados sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento; e (iii) os dados sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças em matérias de organização do trabalho ou dos contratos de trabalho. No item 3 do artigo 4º da Diretiva nº 2002/14/CE, dispõe-se que a informação é prestada em momento, na forma e com conteúdo suscetíveis de permitir que os representantes de trabalhadores procedam a um exame apropriado e preparem-se para as consultas.

No item 4 do artigo 4º, por sua vez, determina-se que a informação e a consulta são realizadas (i) em locais, forma e conteúdo apropriados; (ii) no nível adequado de direção e de representação obreira; (iii) com base no parecer dos representantes dos trabalhadores; e (iv) devem permitir, aos representantes de trabalhadores, que se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada.

---

[33] DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales*, p. 39. A respeito do princípio da subsidiariedade, *Ari Possidonio Beltran* assevera que ele serve de critério ordenador do exercício das competências, mas que não se pode exigir que ele delimite, de forma rígida, as fronteiras entre as competências da União Europeia e dos Estados-Membros (*Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho*: Globalização e Direitos Sociais. São Paulo: LTr, 1998, p. 161).

A instrumentalização das possibilidades e meios dos direitos de informação e de consulta no âmbito dos atos legislativos da União Europeia demonstra que, em países fora do eixo europeu, como é o caso do Brasil, há um longo caminho a trilhar no que diz respeito a alavancagem da ideia de participação dos trabalhadores na gestão da empresa e na compreensão de que a participação é um desdobramento natural do direito fundamental de que possuem os trabalhadores para o desenvolvimento de uma voz ativa nos locais de trabalho e de serem tidos e considerados como cidadãos, como "cidadãos na empresa"[34], quer ela seja uma empresa multinacional ou uma nacional qualquer.

Se, como bem adverte *Renato Rua de Almeida*, já para o cenário brasileiro, a Lei nº 10.406/2002 (Código Civil Brasileiro) abandonou a teoria dos atos de comércio e adotou a teoria da empresa (artigo 966) para definir e delimitar os atos sujeitos à sua regulação, de modo que a empresa passasse a ocupar, na legislação civil, a centralidade da atividade econômica (sendo, portanto, o local apropriado para a regulação da relação de emprego e de todo o universo trabalhista daí decorrente), o código incorporou as noções de que o empresário não é aquele que pratica meros atos de mercancia, mas, sim, aquele que, com profissionalismo, exerce atividade econômica organizada para a produção ou a circulação de bens ou serviços, nela compreendendo a articulação da mão-de-obra com os demais fatores de produção, como o capital, os insumos e a tecnologia.

Nessa perspectiva, e diante da função social da empresa encartada no disposto nos artigos 5º, inciso XXIII; e 170, inciso III, da Constituição Federal, é que a atividade econômica deve considerar e incentivar a participação dos trabalhadores na gestão ou no governo da empresa, até porque, no ordenamento constitucional brasileiro, a função social da empresa na articulação participativa da mão-de-obra na gestão empresarial tornou-se princípio inserido nos artigos 7º, inciso XI; e 11 da Constituição Federal, na condição de direito social e, portanto, direito fundamental (Título II Dos Direitos e Garantias Fundamentais e Capítulo II dos Direitos Sociais)[35].

Não sem razão, advoga-se que, para uma futura reforma da legislação trabalhista brasileira, as próprias empresas teriam interesse em regulamentar a

[34] OJEDA AVILÉS, Antonio. La "Externalización" del Derecho del Trabajo. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 128, nºs 1-2, junio: 51-72, 2009, p. 61.
[35] A Teoria da Empresa e a Regulação da Relação de Emprego no Contexto da Empresa. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 69-05).* São Paulo: LTr, vol. 69, nº 5, maio: 573-580, 2005, pp. 573, 576 e 577.

representação e a participação de trabalhadores para a garantia de espaços outros de participação obreira que não colidiriam com os espaços tradicionais de representação de interesses[36], como é o caso da representação sindical.

Tão importante a participação dos trabalhadores no governo da empresa que, para a despedida coletiva, o próprio *Renato Rua de Almeida* a faz relacionar a uma causa objetiva da empresa, de ordem econômico-conjuntural ou técnico-estrutural, para classificá-la, ao contrário do ato de dispensa individual, como um ato complexo e procedimental, como vem a calhar para os instrumentos e institutos de Direito Coletivo do Trabalho, condicionada, normalmente, ao crivo da participação da representação eleita dos empregados na empresa[37].

Por toda essa perspectiva, formas de representação e de participação dos trabalhadores no governo da empresa em nada querem ilustrar um meio – ou mais um – conflitivo com a administração da empresa ou com a gerência no local de trabalho, razão pela qual não há razão para se sustentar que seriam desnecessárias[38].

Sob um tal entendimento, a administração empresarial, muitas vezes, de modo a ludibriar formas legítimas de representação e de participação dos trabalhadores na empresa, atropela a representação sindical ou unitária ao criar estratégias de trabalho em

---

[36] ZYLBERSTAJN, Hélio. Reforma Trabalhista: Oportunidade para Reconhecer os Diferentes Mercados de Trabalho. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, nº 117, janeiro-março, p. 88-103, 2005, p. 101.

[37] O Regime Geral do Direito do Trabalho Contemporâneo sobre a Proteção da Relação de Emprego contra a Despedida Individual sem Justa Causa – Estudo Comparado entre a Legislação Brasileira e as Legislações Portuguesa, Espanhola e Francesa. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-03).* São Paulo: LTr, vol. 71, nº 3, março: 363-345, 2007, pp. 336 e 343. Para equilibrar a balança entre o movimento do capital tendente aos "grandes cortes" e a reação dos trabalhadores, na perspectiva da reação mediante o instrumental destinado à participação dos trabalhadores, interessante passagem de *Seymour Melman* merece destaque:

"Os trabalhadores são agora, e sempre o foram, o principal alvo dos empregadores em sua ânsia por aumentar lucros e poder. Especialmente ao operarem em larga escala, as empresas ambiciosas não hesitam em alijar os trabalhadores que elas entendem ser 'redundantes', quebrando, dessa forma, os vínculos destes com o local de trabalho e com a comunidade. É colocada em marcha outra degola, outro disparador para evocar a 'memória da classe' para os grandes cortes da época do capitalismo de negócios.

Contudo, cada nova onda de cortes inclui a possibilidade de respostas criativas e ativas por parte dos trabalhadores em todo o mundo. O século XXI, com sua litania familiar de reestruturações e demissões nas corporações, tem presenciado um esforço continuado, direcionado à consecução de uma maior democracia no ambiente de trabalho. Os acordos de estabilidade são o contramovimento dos trabalhadores em relação à impotência inicial, provocada pelas grandes expulsões feudais, e então reforçada em épocas recentes por uma sucessão de alienações, tais como as demissões unilaterais feitas pelos empregadores" (*Depois do Capitalismo*: Do Gerencialismo à Democracia no Ambiente de Trabalho. História e Perspectivas. SãoPaulo: Futura, 2002, p. 381).

grupo, como os círculos de qualidade e de controle de qualidade (com maior envolvimento do trabalhador e com o desenvolvimento de suas características polivalentes)[39], bem como os comitês de estudo de índices de produtividade, organização e métodos de trabalho e de solução de divergências bem comuns nas empresas norte-americanas[40]; ou ao criar promoções especialíssimas para dirigentes sindicais[41].

Essas táticas empresariais emprestam relevo à aplicação e ao compromisso dos empregados[42], mas, de toda a sorte, não há como negar que as empresas não possuem vocação de assumirem a mesma função de integração social que os sindicatos assumem, uma vez considerados como atores inevitáveis da gestão dos conflitos de trabalho[43].

Sindicatos são organizações políticas, enquanto que as empresas são organizações hierárquicas. Os gerentes empresariais são lembrados a serem sensíveis às pressões políticas enfrentadas por um dirigente sindical eleito, enquanto que os dirigentes sindicais são lembrados a serem alertas quanto aos obstáculos hierárquicos enfrentados por um gerente[44].

---

[38] NISSEN, Bruce. Concluding Thoughts: Internal Transformation? In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 264-273, 2002, p. 272.

[39] MATTOS, Marcelo Badaró. *Trabalhadores e Sindicatos no Brasil*. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009, p. 127.

[40] LEWIN, David; SHERER, Peter D. Does Strategic Choice Explain Senior Executives' Preferences on Employee Voice and Representation? In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*: Alternatives and Future Directions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 235-263, 1993, p. 240; MOONEY, Paul. *Union-Free*: Creating a Committed and Productive Workforce. Dublin: The Liffey Press, 2005, pp. 45 e 53.

[41] PILLAY, Devan. Globalization and the Informalization of Labour: The Case of South Africa. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 45-64, 2008, p. 56; VERMA, Anil; CUTCHER-GERSHENFELD, Joel. Joint Governance in the Workplace: Beyond Union-Management Cooperation and Worker Participation. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 197-234, 1993, p. 222.

[42] Algumas empresas vem reconhecendo, sem que isso represente, necessariamente, uma ludibriação de formas de representação coletiva de trabalhadores, que o empregado se sente mais motivado para o trabalho, e para a empresa, quando adquire incentivos não-financeiros, como viagens, aulas de astronomia, degustação de vinhos, oportunidade de liderar projetos, elogios da chefia imediata e atenção das lideranças para conversas individuais de *feedback*, ao invés de incentivos financeiros, como bônus em dinheiro, aumento de salário ou *stock options* (OLIVEIRA, Mauricio. Empresas Querem dar Sentido ao Trabalho. *Valor Econômico*, São Paulo, 19, 20 e 21 mar. 2010. Eu & Carreira, p. D16).

[43] SERVAIS, Jean-Michel. Globalização, Competência Econômica e Solidariedade: Um Papel Renovado para os Sindicatos. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-06)*. São Paulo: LTr, vol. 68, nº 6, junho: 674-684, 2004, p. 677.

[44] VERMA, Anil; CUTCHER-GERSHENFELD, Joel. Joint Governance in the Workplace: Beyond Union-Management Cooperation and Worker Participation. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*, p. 226.

As táticas empresariais que buscam a cooptação dos empregados ao invés de uma verdadeira participação são naturais, embora não desejáveis, ao processo relacional intraempresa, uma vez que a relação de trabalho, e a relação de emprego em particular, constitui uma relação de poder, de subordinação, com todos os riscos de abusos que isso implica, por mais irracionais que possam ser[45].

Seja como for, programas existem, principalmente de envolvimento direto dos trabalhadores, que levam em consideração formas participativas ou formas de co-decisão, tudo para o desenvolvimento de arranjos cooperativos no ambiente do local de trabalho, mormente se os sindicatos – ou outros organismos de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, desde que não alimentados pela própria empresa – também forem envolvidos, na proposta empresarial, para prover os trabalhadores com as informações e com o *know how* necessários para a participação em sistemas colaboracionistas[46].

8.1. Do direito à informação

Se serve como exemplo do que se pode alcançar em termos de Direito Coletivo do Trabalho, a Diretiva nº 2002/14/CE da União Europeia, depois acompanhada pela Diretiva nº 94/45/CE[47] sobre os comitês de empresa europeus[48], bem ilustra que, no plano da participação dos trabalhadores no governo da empresa, os direitos de informação,

[45] SERVAIS, Jean-Michel. Globalização, Competência Econômica e Solidariedade: Um Papel Renovado para os Sindicatos. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-06)*, p. 677.

[46] CRAVER, Charles B. *Can Unions Survive?* The Rejuvenation of the American Labor Movement. New York: New York University Press, 1995, p. 98. Segundo *James Furlong*, autor norte-americano, não há como os sindicatos possam escapar de sistemas de colaboração ou de parceria entre as empresas e os trabalhadores no interior das empresas, até porque a ciência que estuda as relações industriais não pode ser entendida como a ciência da confrontação. Para ele, em tradução livre, "nenhuma empresa pode funcionar sem trabalhadores mais do que pode operar sem o capital. Os capitalistas contribuem dinheiro para a empresa; enquanto que os trabalhadores contribuem metade de suas vidas" (*Apud* CRAVER, Charles B. Ob. cit., p. 99).

[47] Posteriormente reformatada na Diretiva nº 2009/38/CE, de 6 de maio de 2009.

[48] As duas peças de legislação da União Europeia mais significativas no campo da informação e da consulta nos últimos anos (BARNARD, Catherine. Worker Representation in the U.K. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 83-101, 2007, pp. 96-97).

de consulta e de "participação" *stricto sensu* (co-decisão e co-gestão) desempenham[49], no mundo moderno, "um papel de primeiro plano nas relações colectivas de trabalho"[50] para fomentar a participação dos trabalhadores no seio das empresas europeias, sem que isso represente um descaso à importância da negociação coletiva para o mundo externo às empresas.

Não sem razão é que *Arion Sayão Romita* leciona no sentido de que o moderno Direito do Trabalho "assiste à evolução do direito de informação como direito individual, para direito em sentido coletivo"[51].

O direito de informação (de informar, de informar-se e de ser informado) constitui um direito fundamental[52] que possui a particularidade de assumir o caráter de um direito coletivo, sem deixar de ser um direito individual. Nas relações de trabalho, o direito de ou à informação está vinculado, tradicionalmente, ao instituto das formas de participação dos trabalhadores na empresa, embora seja um direito elementar em todo o espaço que compreende as relações de trabalho[53].

Segundo *Héctor Zapirain*, com base em *Oscar Ermida Uriarte*, são quatro os possíveis aspectos da informação no Direito do Trabalho: (i) como um dos graus da participação dos trabalhadores na gestão da empresa; (ii) como um dos requisitos (ou, mesmo, princípio) da negociação coletiva; (iii) como um requisito para os casos de

---

[49] Esses direitos não podem ser considerados de forma distanciada dos direitos de os empregados terem acesso, nos locais de trabalho, a um devido processo legal, à livre manifestação e à livre expressão, bem como à liberdade sindical ou à associação (HECKSCHER, Charles C. *The New Unionism*, p. 175).

[50] SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 149. Segundo *Arion Sayão Romita*, o acesso a informações e a proteção da intimidade constituem um dos nove assuntos mais relevantes tratados por leis e demais atos normativos promulgados no mundo até, ao menos, o ano de 2000. Os demais assuntos são a igualdade de oportunidades e tratamento no emprego, o direito à sindicalização, o acesso à justiça, a não-discriminação no emprego, a saúde e a segurança no trabalho, a proteção contra o assédio sexual e o constrangimento moral, a liberdade de manifestação do pensamento e a proibição ao trabalho forçado (*Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*, p. 32).

[51] *Despedida Arbitrária e Discriminatória*, p. 37.

[52] O Tribunal Constitucional espanhol, se bem que tratando do direito à informação entre os trabalhadores e uma dada entidade sindical, já teve a oportunidade de se manifestar a respeito de sua fundamentalidade, no sentido de que "*el derecho a informar a los representados, afiliados o no, forma parte del contenido esencial del derecho fundamental, puesto que la trasmisión de noticias de interés sindical, el flujo de información entre el Sindicato y los trabajadores, es el fundamento de la participación, permite el ejercicio cabal de una acción sindical y propicia el desarrollo de la democracia y el pluralismo sindicales*" (SPIWAK LEW, Patricia. Uso del Correo Electrónico de la Empresa para Fines Sindicales. *Derecho Laboral*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, tomo XLIX, nº 221, enero-marzo: 141-168, 2006, p. 159).

encerramento de estabelecimento e de redução de pessoal; e (iv) como um direito genérico, derivado da boa-fé, contrapartida natural e necessária do dever de lealdade tão essencial ao Direito Coletivo do Trabalho (enquanto elemento, mesmo, do princípio da liberdade sindical) como, também, ao Direito Individual do Trabalho[54] (enquanto decorrente do princípio geral da boa-fé objetiva).

O trato da informação como objeto do direito, e, particularmente, do Direito do Trabalho, é revelador quanto à sua imprescindibilidade porque, ao se focar a missão de a informação servir como um ou como o primeiro grau possível para que se possa imaginar um sistema de participação dos trabalhadores na gestão da empresa[55], enfrenta-se a realidade da absoluta falta de trato normativo que tal importantíssimo direito possui em países como o Brasil.

Obviamente, a despeito dos avanços que, normativamente, se constatam na Europa, seja pelo Convênio Europeu para a Proteção dos Direitos Humanos e as Liberdades Fundamentais, de 1950; pela Carta dos Direitos Fundamentais da União Europeia, de 2000; pelo Tratado sobre a Constituição Europeia, de 2004, que consagra a liberdade de expressão e de informação; seja, nas Américas, pela Convenção Americana sobre Direitos Humanos ("Pacto de San José da Costa Rica"), de 1969; sem desconsiderar a incorporação do direito à informação na Declaração Universal dos Direitos do Homem de 1948, no Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos da ONU e nas Constituições que consagram explicitamente o direito da liberdade de acesso à informação como um direito fundamental, como é o caso da Lei Fundamental Alemã de 1949 (artigo 5º, § 1º); o fato é que o direito de informação se firmou como direito fundamental em diplomas constitucionais como a

---

[53] ZAPIRAIN, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006, p. 12.

[54] *Idem*, *ibidem*, pp. 31-32 e 42.

[55] Não é o foco do presente estudo a abordagem, já bastante conhecida e explorada no direito brasileiro, a respeito de ser o direito à informação um dos requisitos ou princípios da negociação coletiva, por vezes considerado caracterizador do princípio da lealdade e da transparência. Para o trato do direito à informação ou do princípio da informação na negociação coletiva, ver, por todos, LEBRE, Eduardo. *Direito Coletivo do Trabalho*. Porto Alegre: Síntese, 1999, p. 93; DELGADO, Mauricio Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2001, p. 54; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Direitos Humanos na Negociação Coletiva*: Teoria e Prática Jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2004, p. 117; HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 89; AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. São Paulo: LTr, 2006, pp. 281-282; MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação Coletiva no Local de Trabalho*: A Experiência dos Metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008, pp. 48-49; BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Direito Sindical: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do

Constituição da Espanha de 1978 (artigo 20.1), a Constituição de Portugal de 1974 (artigo 37), a Constituição do Paraguai de 1992 (artigos 26 e 28), a Constituição do Peru de 1993 (artigo 2º, nº 4) e a Constituição Federal brasileira de 1988 (artigos 5º, incisos XIV e XXXIII[56]; e 220, *caput*[57]).

O direito à informação, que compreende o direito de transmitir informações, de colher informações, de se manter informado, de comunicação, de investigação[58] e de indagação, e de recepção livre de fatos ou notícias, possui um núcleo que vai mais além do que um direito simplesmente individual, uma vez que se constitui em uma liberdade cuja existência é pressuposto para o exercício e para a garantia de outras liberdades. O sujeito obrigado a prestar informações, o Estado ou o ente privado, não podem, simplesmente, se abster de adotar medidas restritivas ou limitativas ao exercício da liberdade (de investigar e de receber informação), uma vez que devem facilitar o acesso a fontes de informação e, sobretudo, de proporcionar a informação que se deseja de forma célere e desimpedida[59].

No plano das relações coletivas de trabalho, o direito à informação, dada a sua conexão com os instrumentos de participação dos trabalhadores na empresa e em outros âmbitos laborais, bem como com os mecanismos de autotutela sindical, assume um caráter típico dos institutos de Direito Coletivo do Trabalho, ou seja, um caráter instrumental, de meio mediante o qual contam as organizações sindicais, ou unitárias, de trabalhadores para o exercício de suas missões, principalmente no interior da empresa, quer se considere o

---

Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 152; e PINTO, José Augusto Rodrigues. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, p. 190.

[56] "Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e os estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:
(...)
XIV – é assegurada a todos o acesso à informação e resguardado o sigilo da fonte, quando necessário ao exercício profissional;
(...)
XXXIII – todos têm direito a receber dos órgãos públicos informações de seu interesse particular, ou de interesse coletivo ou geral, que serão prestadas no prazo da lei, sob pena de responsabilidade, ressalvadas aquelas cujo sigilo seja imprescindível à segurança da sociedade e do Estado;"

[57] "Art. 220. A manifestação do pensamento, a criação, a expressão e a informação, sob qualquer forma, processo ou veículo não sofrerão qualquer restrição, observado o disposto nesta Constituição"

[58] Por investigação, quer-se referir ao direito, por exemplo, que sindicatos possuem de se manter atualizados sobre as informações da empresa, seus concorrentes e seus consumidores, de modo a conhecerem, mediante trabalho de investigação leal, os planos estratégicos e operacionais da empresa para avaliar os impactos potenciais nos trabalhadores e no sindicato (LAZES, Peter; SAVAGE, Jane. New Unionism and the Workplace of the Future. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press, p. 181-207, 1997, p. 188).

[59] ZAPIRAIN, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva* , pp. 26 e 27.

direito à informação como um direito individual de exercício coletivo (teoria francesa), quer se considere o direito à informação como um direito coletivo cujo titular seria o sindicato (teoria alemã) ou, ainda, um outro organismo de representação coletiva de trabalhadores. E, no interior da empresa, há uma estreita vinculação entre informação e poder[60], sobre o qual se digladiam empregadores e empregados, individual ou coletivamente organizados

Conforme já explicitado em momento anterior, a Diretiva nº 2002/14/CE da União Europeia trata, em seu artigo 2º, item "f", da informação como sendo a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que os trabalhadores tenham conhecimento do assunto e possam analisá-lo. A informação, nos meandros do artigo 4º, item 2, alíneas "a", "b" e "c", inclui (i) dados sobre a evolução recente e a evolução provável das atividades da empresa ou do estabelecimento e a sua situação econômica; (ii) os dados sobre a situação, a estrutura e a evolução provável do emprego na empresa ou no estabelecimento; e (iii) os dados sobre as decisões suscetíveis de desencadear mudanças em matérias de organização do trabalho ou dos contratos de trabalho.

Todos esses dados, nos termos do item 3 do artigo 4º da Diretiva nº 2002/14/CE, devem ser prestados em momento, na forma e com conteúdo suscetíveis de permitir que os representantes de trabalhadores procedam a um exame apropriado e preparem-se para as consultas, sendo que, conforme o item 4, a informação é realizada e tornada disponível (i) em locais, forma e conteúdo apropriados; (ii) no nível adequado de direção e de representação dos trabalhadores; (iii) com base em parecer dos representantes dos trabalhadores; e (iv) devem permitir, aos representantes de trabalhadores, que se reúnam com o empregador e obtenham uma resposta fundamentada.

No seio da OIT, várias normas fazem referência ao direito de informação, em diferentes níveis. É o caso da Recomendação nº 129, de 1967, sobre as comunicações dentro da empresa[61].

[60] ZAPIRAIN, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva* , p. 35.

[61] Antes da Recomendação nº 129, a OIT já havia versado o tema, de alguma forma, na Recomendação nº 94, de 1952, sobre a consulta e a colaboração entre empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa, e na Recomendação nº 113, de 1960, sobre a consulta e a colaboração entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e trabalhadores nos setores da atividade econômica e no âmbito nacional. De

No item 2, número 1, prevê-se que tanto os empregadores e suas organizações, como os trabalhadores e suas organizações, devem, em seu interesse comum, reconhecer a importância que tem, dentro da empresa, um clima de compreensão e de confiança mútuas favoráveis tanto para a eficácia da empresa quanto para as aspirações dos trabalhadores. No item 2, número 2, prevê-se que, para a promoção do referido clima de compreensão e de confiança, deve haver a difusão e o intercâmbio rápidos de informações tão completas e objetivas quanto seja possível, sobre os diferentes aspectos da vida da empresa e das condições sociais dos trabalhadores. A direção da empresa, nesse sentido, deve, nos termos do item 2, número 3, antes de qualquer consulta com os representantes de trabalhadores, adotar as medidas apropriadas para aplicar uma política eficaz de comunicações com os trabalhadores e seus representantes.

No item 3 da Recomendação nº 129 de 1967, prevê-se que uma política eficaz de comunicações deve assegurar que sejam difundidas informações e que se efetuem consultas entre as partes interessadas, na exata medida em que a revelação das informações não cause prejuízos a nenhuma das partes, antes que a direção adote decisões sobre assuntos de maior interesse. No item 4, prevê-se que os métodos de comunicação não devem desconsiderar a liberdade sindical, não devem causar prejuízo aos representantes livremente eleitos dos trabalhadores, nem as suas organizações, e não devem limitar as atribuições dos organismos que, em conformidade com a legislação e as práticas nacionais, representem os trabalhadores.

No item 5, prevê-se que as organizações de empregadores e de trabalhadores devem proceder a consultas recíprocas e a intercâmbios de opiniões para examinar as medidas que devem ser adotadas com o fito de fomentar a aceitação e a aplicação efetiva de uma política de comunicações intraempresa.

No item 6, prevê-se que os Estados devem adotar medidas para oferecer, aos interessados, uma formação sobre a utilização de métodos de comunicação e para lhes oferecer, dentro do possível, dados necessários para a compreensão de todas as circunstâncias que devem ser objeto das comunicações intra-empresa.

No item 7, prevê-se que, para estabelecer e para aplicar uma política de comunicações, a direção da empresa, as organizações de empregadores e de trabalhadores,

---

maneira geral, essas Recomendações reduzem-se à estimulação e à promoção de uma colaboração entre as

os organismos representativos dos trabalhadores e, quando for apropriado em virtude das condições nacionais, as autoridades públicas, deverão se fundar nos pressupostos de que toda a política de comunicações deve se adaptar à natureza da empresa interessada, levando-se em conta a sua importância e a composição dos interesses de seus empregados (item 8); toda a política de comunicações deve tratar de assegurar uma comunicação real e regular entre os representantes da direção (chefe da empresa, chefe do departamento, capataz, etc. (item 9, alínea "a") e dos trabalhadores, entre o chefe da empresa, o diretor de pessoal e qualquer outro representante da alta direção e os representantes sindicais ou qualquer outra pessoa que, em virtude da legislação ou da prática nacional ou de contratos coletivos, esteja encarregada de representar os interesses dos trabalhadores dentro da empresa (item 9, alínea "b").

No item 10, prevê-se que quando a direção deseje comunicar informações aos representantes dos trabalhadores, e esses estejam prontos a aceitá-las, as informações deverão ser postas à disposição mediante meios que as transmitam rápida, e de forma completa, aos trabalhadores interessados.

No item 11, prevê-se que, ao eleger o meio ou os meios de comunicação que considerem apropriados para o tipo de informação que se propõe a transmitir, a direção deverá levar em consideração a diferente natureza das funções dos supervisores e dos representantes de trabalhadores, a fim de não debilitar suas posições.

A eleição dos meios apropriados de comunicação e do momento de a efetuar deverão fundar-se no contexto das circunstâncias de cada situação particular tendo em conta a prática nacional (item 12).

O item 13 da Recomendação nº 129 de 1967 dispõe, ainda, que os meios de comunicação poderão apresentar as facetas de reuniões encaminhadas a permitir o intercâmbio de pontos de vista e de informações (letra "a"); de meios destinados a determinados grupos de trabalhadores, como boletins e manuais de política de pessoal (letra "b"); de meios de comunicação e de informação de grande difusão, como revistas e periódicos da empresa, circulares e folhetos de informação de grande aceitação, tabelas de avisos, informativos anuais e financeiros redigidos de maneira que possam ser compreendidos por todos os trabalhadores, cartas ao pessoal, exposições, visitas à fábrica,

---

partes a ponto de indicar o direito à consulta.

filmes, rádio e televisão (letra "c"); e de meios destinados a permitir que os trabalhadores façam sugestões e expressem sua opinião sobre questões relativas ao funcionamento da empresa (letra "d").

No item 14, prevê-se que as informações que devam ser comunicadas, bem como a sua apresentação, deverão determinar-se com o fito da mútua compreensão, em que se respeitem os problemas apresentados pela complexidade das atividades da empresa.

O item 15 dispõe que as informações que sejam disponibilizadas pela direção da empresa devem dirigir-se, segundo a sua natureza, aos representantes dos trabalhadores ou aos integrantes de pessoal, e devem compreender, na medida do possível, todas as questões de interesse dos trabalhadores que se refiram à marcha e às perspectivas futuras da empresa e à situação presente e futura dos trabalhadores, à medida que as informações sejam reveladas e não causem prejuízos às partes (número 1); e devem proporcionar informações sobre as condições gerais de emprego, incluídas a contratação, a transferência e à terminação da relação individual de trabalho (número 2, alínea "a")[62], a descrição das tarefas dos diversos postos de trabalho e de sua correspondente posição na estrutura da empresa (número 2, alínea "b"), as possibilidades de formação profissional e perspectivas de ascensão na empresa (número 2, alínea "c"), as condições gerais de trabalho (número 2, alínea "d"), os regulamentos de segurança e higiene do trabalho e instruções sobre a prevenção de acidentes e enfermidades profissionais (número 2, alínea "e"), os procedimentos para o exame de reclamações, assim como as modalidades de seu funcionamento e as condições de sua utilização (número 2, alínea "f"), os serviços de bem-estar para o pessoal (assistência médica, sanidade, restaurantes, alojamento, atividades de descontração, serviços financeiros e bancários) (número 2, alínea "g"), os diferentes sistemas de seguridade social ou de assistência social existentes na empresa (número 2, alínea "h"), a regulamentação dos regimes nacionais de seguridade social a que estejam sujeitos os trabalhadores por seu emprego na empresa (número 2, alínea "i"), a situação geral da empresa e perspectivas ou planos de desenvolvimento futuro (número 2, alínea

[62] Os esquemas de representação de trabalhadores invariavelmente pressupõem a prestação de informações pela gerência da empresa (FREEMAN, Richard B.; ROGERS, Joel. Who Speak for Us? Employee Representation in a Nonunion Labor Market. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*, p. 50).

"j")[63], a explicação das decisões que provavelmente tenham efeitos diretos ou indiretos sobre a situação dos trabalhadores na empresa (número 2, alínea "k") e os métodos de consulta, discussão e cooperação entre a direção e seus representantes de uma parte e os trabalhadores e seus representantes de outra.

Ainda no item 15, no número 3, prevê-se que se se trata de questão que tenha sido objeto de negociações entre o empregador e seus trabalhadores ou seus representantes na empresa, ou de um convênio coletivo concluído a um nível que excede do marco da empresa, as informações transmitidas deverão conter uma referência expressa a tais negociações ou convênios coletivos.

De tudo, constata-se que, na Recomendação nº 129, de 1967, da OIT, um pouco mais engenhosa do que a Diretiva nº 2002/14/CE da União Europeia, o que não quer dizer que ambos os instrumentos não se completem, a informação é tratada de forma vinculada a instâncias, dentro da empresa, e pré-existentes, dedicadas à consulta e à colaboração intraempresa, o que reforça a ideia, já antes frisada, de que, para a participação dos trabalhadores no governo da empresa, impõe-se a existência de representação coletiva nos locais de trabalho[64], quer de índole sindical individual (pela via dos delegados sindicais) ou coletiva (pela via das seções sindicais), quer de índole unitária e não-sindical individual (pela via dos delegados de pessoal ou de representantes de empregados ou de trabalhadores) ou coletiva (pela via dos comitês, conselhos ou comissões de empresa ou de fábrica).

A par da consideração do direito à informação vinculado a instâncias de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho que possam assumir a missão de investigar, cobrar e receber informações (e proceder a consultas), uma segunda possibilidade de enfoque do direito à informação se destina às normas diretamente vinculadas à negociação coletiva.

---

[63] Com informações atinentes à organização econômica, financeira e jurídica da empresa; às atividades e estratégias de produção e de comercialização; à organização da produção e do trabalho; aos planos de inovação tecnológica e programas de reestruturação; à transferência da empresa, fusão, redução ou encerramento de um setor ou estabelecimento; e à política de pessoal (ZAPIRAIN, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva*, p. 131).

[64] Desde que os organismos de representação coletiva de trabalhadores façam chegar, aos seus representados, a informação. A representação apenas ilustra o perfil de participação indireta dos trabalhadores no governo da empresa.

Assim, é possível sustentar que a privação ilegal do direito de informação impedirá, para os trabalhadores, no mundo intra-empresa, bem como para a realidade para além dos muros da empresa, o controle da atividade empresarial de forma desejável nos esquemas de participação, bem como impedirá o desenvolvimento da negociação coletiva de forma coerente com a realidade[65].

Reconhece-se, assim, ao direito de informação, uma dupla função: por um lado, é um instrumento de apoio à participação dos trabalhadores no governo da empresa e, por outro, é um suporte imprescindível para a atividade sindical (ou em outros países que admitem a negociação coletiva sendo conduzida por organismos não-sindicais), especialmente para a negociação coletiva.

Para a perspectiva do direito à informação vinculado à negociação coletiva, tem-se o caso da Convenção nº 154, de 1981, sobre a negociação coletiva, da OIT, ratificada pelo Brasil em 1992, e que, muito embora não possua previsão expressa quanto à comunicação de informações aos trabalhadores, faz deduzir, por sua importância, que a obrigação de prestar informações se encontra reconhecida de forma implícita quando do trato da negociação coletiva.

A Recomendação nº 163, de 1981, sobre a negociação coletiva, complementar à Convenção nº 154 da OIT, já é um pouco mais explícita. Prevê que, caso seja necessário, os Estados deverão adotar medidas adequadas para que as partes possam dispor de informações necessárias para poder negociar com conhecimento de causa, com o que os empregadores, públicos e privados, bem como as autoridades públicas, devem proporcionar, diante de pedido das organizações de trabalhadores, as informações necessárias para o processo de negociação coletiva com conhecimento de causa.

Particularmente no Brasil, que vivencia um modelo de desprestígio à negociação coletiva, diante do sistema da unicidade, da representação por categorias, de contribuição sindical obrigatória e de um ainda latente poder normativo da Justiça do Trabalho, o dever de informação, assim considerado para o lado dos empregadores, poderia impulsionar a prática da negociação coletiva mediante a imposição de obrigação, pela via judicial, eventualmente, a que a empresa revele as informações necessárias para a

[65] SEPÚLVEDA GÓMEZ, María. *Los Efectos Patrimoniales Derivados de la Conducta Antisindical del Empresario*. Albacete: Bomarzo, 2004, p. 42.

negociação da participação nos lucros e/ou resultados da empresa[66] nos moldes do artigo 2º, incisos I e II, da Lei nº 10.101/2000, quando a prática desleal da empresa não segue a principiologia própria da boa-fé objetiva.

Parece elementar, portanto, que a informação que trafega em representações coletivas de trabalhadores nos locais de trabalho, por tudo, deve ter conteúdo de qualidade e versar, por exemplo, a situação econômica do setor e da empresa; as previsões para o volume, tipo de emprego e sua evolução na empresa; as modalidades de contratação, de recrutamento; os requisitos para a subcontratação; a construção dos processos de promoção e de dispensa e de reintegração[67]; além do temário (do trato das reivindicações obreiras até a colaboração com a empresa) normalmente abordado por representações coletivas unitárias e não-sindicais[68].

Conforme já explorado na primeira parte deste estudo, as "Diretrizes para as Empresas Multinacionais" da OCDE também tratam do direito à informação, ao exigirem, das empresas multinacionais, a prestação constante de informações sobre as atividades e a *performance* da companhia, e que possam afetar a estabilidade empregatícia de sua força de trabalho, aos representantes de empregados, até para que tais representantes possam conduzir negociações com os representantes da gerência autorizados e promover consulta e cooperação entre empregadores e trabalhadores para os assuntos de interesse mútuo.

---

[66] ALMEIDA, Renato Rua de. Negociação Coletiva e Boa-Fé Objetiva. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 74-04).* São Paulo: LTr, vol. 74, nº 4, abril: 393-396, 2010, p. 395.

[67] ALONSO BRAVO, Milagros. La Gestion del Cambio y sus Consecuencias Sociales en un Marco Transfronterizo. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Granada: Comares, p. 21-33, 2009, p. 30; GRATTAN, Jim. Worker Democracy and Employee Involvement Plans. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press, p. 78-90, 1997, p. 86.

[68] Como problemas técnicos relacionados à produção, à organização do trabalho, à equipe e a métodos de trabalho e execução do trabalho (tecnologias); relacionados a emprego e pessoal (seleção, contratação, designação, repartição de tarefas, classificação, redistribuição de tarefas, transferências, evolução, remuneração, benefícios e obras sociais – alimentação, habitação, creches, atividades esportivas e socioculturais, quadro de carreira, condições de trabalho, jornada de trabalho, férias individuais e coletivas, seguridade, segurança e higiene, formação profissional, treinamento, disciplina, suspensão e interrupção de contratos individuais de trabalho, e dispensas individuais e coletivas); relacionados a políticas econômicas e financeiras da empresa (previsões, programas, inversões de vendas, política de preços, participação nos lucros e/ou resultados); e relacionados a políticas gerais (nomeação da direção, *lock-out* total ou parcial, fusões, traslados de estabelecimentos e reestruturação empresarial) (SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, pp. 177-178; PASTORE, José. Relações de Trabalho em Economias Competitivas. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). *O Futuro do Sindicalismo* (CUT, Força Sindical, CGT). São Paulo: Nobel, p. 43-60, 1992, p. 47).

Da mesma forma é a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT, segundo a qual os governos devem garantir, com a legislação e as práticas nacionais, a existência de um sistema de consultas – e, portanto, de constante tráfego de informações – regulares sobre as questões de interesse mútuo, entre empregadores e os trabalhadores e seus representantes, sem substituição da negociação coletiva.

Por todos esses instrumentos normativos, reforça-se a tese de que, considerando o direito à informação intimamente ligado a um dos graus mediante a qual a participação dos trabalhadores no governo da empresa pode ser estudado[69], sempre em contexto pontificado, por aqueles instrumentos, pela colaboração entre capital e trabalho, quer-se crer que, nessa análise, o direito à informação instrumental estudado para os fins do Direito Coletivo do Trabalho, nos parâmetros acima verificados, possui um substrato jurídico diferente do que aquele decorrente do direito à informação enquanto conseqüência do princípio geral da boa-fé objetiva típico do Direito Comum, embora também importante para as relações coletivas de trabalho[70].

Quando, pelo exame da participação dos trabalhadores no governo da empresa, pressupõe-se a prévia existência de organismos, sindicais, unitários ou duais, de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, que possam levar adiante a missão de trabalhar a informação coletivamente importante, o substrato jurídico do direito à informação reside, isso sim, não só no princípio da boa-fé objetiva[71], mas, também e principalmente, no princípio maior do Direito Coletivo do Trabalho, qual seja, no da plena liberdade sindical. É essa nova formatação do direito à informação que explica o porquê de

[69] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 79.

[70] *Luiz de Pinho Pedreira da Silva* vincula o direito e o dever de informação ao princípio da boa-fé mediante a articulação do disposto no artigo 422 do Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406/2002) com o disposto no artigo 8º da CLT (O Dever de Informação no Contrato de Trabalho. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 73-07)*. São Paulo: LTr, vol. 73, nº 7, julho: 807-810, 2009, p. 807).

[71] *Renato Rua de Almeida* arrola os direitos de informação e de demonstração dos trabalhadores acerca das causas objetivas da despedida em massa por motivo de ordem econômico-conjuntural como deveres anexos à boa-fé objetiva (Subsiste no Brasil o Direito Potestativo do Empregador nas Despedidas em Massa? *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 73-04)*. São Paulo: LTr, vol. 73, nº 4, abril: 391-393, 2009, p. 392). No mesmo sentido, embora a partir de outras premissas, ver EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O Direito à Negociação Coletiva e as Despedidas em Massa. Os Deveres de Participação do Sindicato Profissional nas Tratativas Prévias e de Atuação das Partes segundo a Boa-Fé. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 74-04)*. São Paulo: LTr, vol. 74, nº 4, abril: 435-453, 2010, p. 450.

o pleno acesso à informação ser considerado pressuposto para a negociação coletiva[72] e para a criação das normas jurídicas que se estabelecerão em instrumentos coletivos de trabalho.

Com fundamento no princípio da liberdade sindical, o direito à informação relaciona-se, portanto, a um dever jurídico do empregador em prestar informações, que tem caráter positivo e de prestação contínua[73], sempre, nos meandros de um constante diálogo social[74], que a informação for exigida para o trato de determinada questão, assim como um dever de tutela por parte do Estado. Fundado na liberdade sindical, o direito à informação encampa, por tudo, uma faculdade de informação ativa por parte dos trabalhadores ou de seus organismos de representação, que compreende a liberdade de investigação e acesso às fontes, bem como a liberdade, principalmente das representações coletivas de trabalhadores nos locais de trabalho, de comunicar e difundir as informações. Também encampa uma faculdade de informação passiva, que é a de os trabalhadores e suas representações receberem informações do empregador[75].

O direito à informação ilustra um grau mínimo, um primeiro nível, de participação dos trabalhadores no governo da empresa, mas doutrina orientada ao

---

[72] ZAPIRAIN, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva*, p. 91. Destaca, *Eva Garrido Pérez*, que "*la posesión de una adecuada información se configura como un medio instrumental puesto al servicio de la própria negociación, facilitando que ésta se desarrolle por los cauces y objetivos que de ella se esperan, sin la presencia de elementos perturbadores o conflictivos derivados de un defecto o falta de conocimiento. Más aún, no cabe duda que desde el punto de vista de los representantes de los trabajadores legitimados para la negociación, ésta no podrá llevarse a cabo en la forma más idônea y favorable para los interesses de sus representados si no cuentam com aquellos poderes que les permitan poseer los oportunos y concretos datos e informes en relación a las específicas materias que son o pueden ser objeto de negociación colectiva*" (*La Información en la Empresa*, p. 39). Por esses motivos é que *Eva Garrido Pérez* pontua que o dever jurídico de prestar informação está ligado à possibilidade real dos antagonistas sociais autotutelarem seus próprios interesses para o desenvolvimento da negociação coletiva (*La Información en la Empresa*, p. 296). A liberdade sindical está implícita no raciocínio.

[73] GARRIDO PÉREZ, Eva. Ob. cit., p. 152. Sem envolver o direito à informação em uma relação de direitos e deveres, sustenta-se, com a mesma finalidade, que o direito à informação é um direito de "dupla direção". Uma, ascendente (a faculdade em se obter a informação) e, outra, descendente (a faculdade de informar). Unidas ambas as direções, criam-se instrumentos de democracia industrial e de expressão da cidadania na empresa (GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 81).

[74] A participação dos trabalhadores e de seus representantes nas empresas, assim como dos sindicatos, por intermédio dos direitos à informação e à consulta, principalmente nos processos de reestruturação, se apresenta como um pressuposto para reforçar a eficácia do diálogo social, além de constituir uma ferramenta essencial para a gestão socialmente responsável das transformações empresariais que causam perdas de postos de trabalho (ALONSO BRAVO, Milagros. La Gestion del Cambio y sus Consecuencias Sociales en un Marco Transfronterizo. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*, p. 30).

[75] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 84.

empresariado já admite que a conjunção de informação e de poderes, ainda que baixos, de participação dos trabalhadores na empresa, tem o condão de instigar um ambiente democrático no universo intra-empresa e, a partir dos benefícios da democracia, propiciar melhores resultados às empresas[76] diante da integração capital-trabalho.

8.2. Do direito à consulta

O direito à consulta constitui um pequeno avanço para além do mero direito de buscar e receber informações, uma vez que já representa o intercâmbio de opiniões entre trabalhadores e empregador e uma abertura de um diálogo mais consistente. Essa é a definição de consulta inscrita na Diretiva nº 94/45/CE da União Europeia, que destaca, para o direito à consulta, a verve do diálogo[77], e não de uma mera solicitação à qual se deva atender em busca de informação.

Por essa razão, o direito à consulta, embora siga toda a sistemática, já estudada, referente ao direito à informação[78], demanda representações coletivas de trabalhadores, de cariz sindical ou unitário, quer nos locais de trabalho, quer em âmbito transnacional, razão pela qual o exercício do diálogo pela via do direito à prévia consulta impulsionou, mormente em empresas multinacionais, a criação, a partir do voluntarismo dos interessados, de comitês mundiais ou conselhos mundiais de empregados.

É que, para o direito à consulta, qualitativamente os representantes de trabalhadores adquirem um papel ativo (não necessariamente passivo) por poderem se pronunciar sobre as questões submetidas à consideração, de forma mais próxima, e autêntica, a uma verdadeira participação no governo da empresa.

Ocorre, todavia, que, para o direito à consulta, não há obrigatoriedade de seguimento da opinião emitida pelos representantes de trabalhadores por parte do empregador. Não há, portanto, "vinculação jurídica dos resultados"[79] da consulta, de modo

[76] LOGUE, John; GLASS, Richard; PATTON, Wendy; TEODOSIO, Alex; THOMAS, Karen. *Participatory Employee Ownership*: How It Works. Best Practices in Employee Ownership. Pittsburgh: Worker Ownership Institute (Kent State University), 1998, p. 52. No mesmo sentido, EDWARDS, Richard. *Rights at Work*: Employment Relations in the Post-Union Era. Washington: The Brookings Institution, 1993, p. 201.
[77] BERCUSSON, Brian. *European Works Councils – Extending the Trade Union Role*. London: The Institute of Employment Rights, 1997, p. 24.
[78] Particularmente no que diz respeito à Diretiva nº 2002/14/CE.
[79] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 93.

que a empresa continuará contando com a absoluta liberdade na tomada de decisões e sem que os trabalhadores possam alterar tais decisões. Seja como for, a consulta, ou a colaboração (na terminologia de *Arion Sayão Romita*), autoriza os trabalhadores a emitirem opinião sobre a marcha da empresa, de cunho, no entanto, restrito, por não vinculativa[80].

O diálogo, no entanto, que alimenta a consulta pode resultar na entabulação de acordos entre as partes, do que pode advir a colaboração efetiva dos trabalhadores para o trato de questões como transferências coletivas, modificações nas condições de trabalho, suspensão e extinção das relações de trabalho em razão de causas econômicas, técnicas, organizativas e de produção[81]. Por isso é que o direito à prévia consulta pode, eventualmente, se transformar em uma efetiva ferramenta de impulso ao processo de negociação coletiva[82].

Algumas normas da OIT são particularmente direcionadas ao direito à consulta. É o caso da Recomendação nº 94, de 1952, sobre a colaboração no âmbito da empresa, mediante a qual, no item 1, se prevê que os Estados devem tomar medidas apropriadas para promover a consulta e a colaboração entre empregadores e trabalhadores no âmbito da empresa sobre as questões de interesse comum e que não estejam compreendidas no campo de ação dos organismos de negociação coletiva; e, no item 2, se prevê que, de acordo com o costume e práticas nacionais, a consulta ou a colaboração devem ser ou facilitadas para estimular acordos voluntários entre os interessados (letra "a") ou promovidas por uma legislação que estabeleça organismos de consulta e colaboração (com determinação de alcance, competência, estrutura e modalidades de funcionamento) (letra "b") ou uma combinação entre os dois métodos (letra "c").

É o caso, também, da Recomendação nº 113, de 1960, sobre a consulta (ramos de atividade econômica e âmbito nacional). No item 1, prevê-se que deverão ser adotadas medidas apropriadas, pelo Estado, observadas as condições nacionais, para a promoção, de maneira efetiva, da consulta e da colaboração (número 1) e que tais medidas deverão ser aplicadas sem discriminação (número 2). No item 2, prevê-se que a colaboração não deverá vulnerar nem a liberdade sindical nem os direitos das organizações de empregadores e de trabalhadores, incluídos os direitos de negociação coletiva. No item

[80] ROMITA, Arion Sayão. *Despedida Arbitrária e Discriminatória*, p. 37.
[81] GARRIDO PÉREZ, Eva. *La Información en la Empresa*, pp. 211-212.
[82] GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. *Acción Social en la Empresa*, p. 97.

3, prevê-se que, em conformidade com o costume e as práticas nacionais, a consulta e a colaboração deverão ser facilitadas por medidas voluntárias adotadas pelas organizações de empregadores e de trabalhadores (letra "a"), por medidas adotadas pelas autoridades públicas que sirvam de estímulo (letra "b"), pela legislação (letra "c") ou pela combinação de qualquer método (letra "d"). No item 4, prevê-se que a consulta e a colaboração devem ter, como objetivo geral, o fomento da compreensão mútua e das boas relações entre as autoridades públicas e as organizações de empregadores e de empregados, assim como entre as próprias organizações, a fim de viabilizar o desenvolvimento da economia.

No item 5, prevê-se que a consulta e a colaboração deverão ter, como objetivo, permissão ao exame conjunto de questões de interesse comum (letra "a"). Prevê-se, ainda, no item 5, que as autoridades públicas competentes recebam, de forma adequada, as opiniões, o assessoramento e a assistência das organizações de empregadores e de trabalhadores a respeito de questões como a preparação e a aplicação da legislação relativa a seus interesses (letra "b", alínea "i"); a criação e o funcionamento de organismos nacionais, tais como os que se ocupam da organização do emprego, formação e requalificação profissional, proteção dos trabalhadores, seguridade e higiene no trabalho, produtividade, segurança e bem-estar social (letra "b", alínea "ii"); e a elaboração e a aplicação de planos de desenvolvimento econômico e social (letra "b", alínea "iii").

O trato dos direitos à informação e à consulta, como constituintes dos primeiros passos em esquemas de participação dos trabalhadores no governo da empresa, é o suficiente para o escopo ao qual se direciona o presente estudo.

Por esses direitos, toda a normatização internacional e comunitária se direciona, no respeito a uma ampla liberdade sindical, a prestigiar, em linha com as práticas nacionais que já avançaram para a participação dos trabalhadores no governo da empresa, a atuação dos organismos de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, quer de cariz sindical, quer de cariz unitário e não-sindical, quer, mesmo, de cariz dúplice (representação dual no local de trabalho), uma vez admitida a premissa de que esquemas de participação dependem de esquemas prévios de representação dos trabalhadores nos locais de trabalho.

Não sem razão, e para os fins dos direitos de informação e de consulta, *Luisa Galantino* adverte que as relações e normas oriundas do contexto europeu estão mais

orientadas para uma participação entre capital e trabalho, "o que normalmente pressupõe formas de representação geral dos trabalhadores no âmbito da empresa independentemente da representação de natureza sindical"[83].

O que resta perquirir, nesse momento, é como se dão as intrínsecas relações entre os diversos tipos, e atuações possíveis, de organismos de representação coletiva nos locais de trabalho com um maior, ou não, avanço nos esquemas de participação, nem que seja a partir da análise, já empreendida e suficiente, dos direitos de informação e de consulta.

9. AS RELAÇÕES ENTRE A PARTICIPAÇÃO DOS TRABALHADORES NO GOVERNO DA EMPRESA E A REPRESENTAÇÃO COLETIVA NO LOCAL DE TRABALHO

9.1. Um pouco das representações coletivas unitárias e não-sindicais

Um ambiente de colaboração intraempresa sugeriria um ambiente necessariamente favorável aos trabalhadores. Ocorre que o que se planeja e o que se concretiza, no mundo do trabalho, é, por vezes, frustrante. O que os empregadores realmente querem, advogam alguns, é se livrarem do sindicalismo, e não criarem instâncias efetivas de colaboração com os sindicatos. Os empregados, por sua vez, querem mais do que proteção financeira e pessoal no emprego. Querem a satisfação do desejo de possuírem voz nos locais de trabalho para a construção de seu ambiente de trabalho[84]. Se não criam um ambiente livre de sindicatos, as empresas tendem a enfraquecer e, até, a cooptar os sindicatos (por meio de comissões de qualidade de vida, de círculos de qualidade, etc.). É esse o esquema no direito norte-americano, de busca por *greenfields*, e, segundo alguns autores, o número de empregadores que passam o teste e demonstram que não se

[83] Direito ao Trabalho e Direito do Trabalho no Modelo Comunitário. Trad. Yone Frediani. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Reforma do Mercado de Trabalho*: A Experiência Italiana. São Paulo: LTr, p. 40-52, 2010, p.43.

[84] WEILER, Paul. C. Governing the Workplace: Employee Representation in the Eyes of the Law. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 81-104, 1993, p. 91.

movimentam com tal resquício antissindical "pode ser contado nos dedos de um trabalhador que perdeu a mão em um acidente de trabalho"[85]!

Exageros à parte, não se nega o fato de que um bom sistema de representação coletiva de trabalhadores, sindical, unitário ou dual, permite, aos trabalhadores, por quaisquer que sejam os interesses patronais, que os conflitos sejam publicizados, levados a sério e, enfim, efetivamente resolvidos.

Na perspectiva sindical, a mais clássica forma de representação de trabalhadores, os sindicatos sempre tiveram que enfrentar ou encarar formas de criação de ambientes colaborativos no interior das empresas, sem que percam a forma "intransigente" que os explica como organismos de representação coletiva[86] ou que a história marxista os desenhou "como alavanca para a emancipação final da classe operária, isto é, para a abolição definitiva do sistema de trabalho assalariado"[87], o que conduz os sindicatos ao enfrentamento de alguns paradoxos.

O primeiro, relacionado ao fato de que, permitindo a participação, mais massiva, de seus representados em esquemas, pensados pela empresa, de colaboração, estariam alimentando ares muito democráticos nos representados quando a própria estrutura sindical não é um exemplo de democracia, o que se ilustra, por exemplo, a partir das preocupações constantes de dirigentes sindicais em torno de sua situação eleitoral ou a partir da movimentação da máquina sindical para o fim eleitoreiro ou para a demonstração conveniente da assunção de missões logo ao término de mandatos.

O segundo, relacionado ao fato de que os instrumentos coletivos de trabalho são, geralmente, bem detalhados e legalistas, padronizados na linguagem que, de cima para baixo, é imposta pelas lideranças sindicais, sem muita participação direta dos trabalhadores, ainda que, na empresa, sejam eles envoltos, mesmo que o intuito empresarial seja o de cooptação, em um aparente ambiente democrático[88].

---

[85] Tradução livre de trecho de PARKER, Mike; SLAUGHTER, Jane. Advancing Unionism on the New Terrain. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions and Workplace Reorganization*. Detroit: Wayne State University Press, p. 208-225, 1997, p. 209.
[86] HECKSCHER, Charles C. *The New Unionism*, pp. 26-27.
[87] ANTUNES, Ricardo (org.). *A Dialética do Trabalho*: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004, p. 123.
[88] HECKSCHER, Charles C. Ob. cit., p. 29.

Esses paradoxos típicos da atuação sindical para os locais de trabalho também explicam a razão de o sindicalismo tradicional ter de conviver com formas outras de representação coletiva de trabalhadores, ainda que de índole unitária e não-sindical.

Conselhos, comitês ou comissões de empresa ou de fábrica, ou mesmo os delegados de pessoal ou representantes de trabalhadores ou de empregados, de natureza unitária, quando convivem, em sistemas que admitem a representação dual no local de trabalho, com os sindicatos, mediante os delegados sindicais e seções sindicais, podem ofertar vários benefícios aos sindicatos e para os trabalhadores.

Quando esses organismos eleitos de representação de trabalhadores detêm direito à informação, tutelados legal, convencional ou voluntariamente, e mesmo que o sindicato não atinja os locais de trabalho (como é o caso brasileiro em razão da representação sindical ser categorial), aqueles organismos de representação coletiva unitários podem servir de importante fonte de pesquisa para que os sindicatos encampem procedimentos de negociação coletiva, o que favorece a que os sindicatos diminuam as ambições salariais quando o momento assim estipular e a que pressionem por ganhos salariais quando o desemprego for baixo e os lucros empresariais forem altos[89].

No mais, quando os empregadores demonstram que levam a sério as informações prestadas pelos organismos coletivos de representação de natureza unitária e não-sindical, que possam conduzir a um proveito salarial ou ocupacional para os trabalhadores, os sindicatos conseguem incentivos para que seus representados se utilizem, sempre, de informação útil, conduzindo, também, a novas soluções para problemas no ambiente de trabalho[90] no contexto da negociação coletiva, alimentada, que estaria, das bases para a cúpula sindical, de baixo para cima.

Em um panorama mundial, podem ser pinçados, para os fins da participação dos trabalhadores no governo da empresa e da relação do instituto com a representação coletiva nos locais de trabalho, unitária, sindical ou dual, dois modelos básicos de sistemas de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho regulados ou impostos por lei ou pelas práticas nacionais consuetudinárias.

---

[89] PIAZZA, James A. *Going Global*: Unions and Globalization in the United States, Sweden and Germany. Lanham: Lexington Books, 2002, p. 85.
[90] *Idem*, *ibidem*, pp. 85-86.

O primeiro é aquele que constitui organismos de representação normalmente denominados de comitês, conselhos ou comissões de empresa ou de fábrica, compostos por representantes eleitos de trabalhadores, supervisores e a gerência média, e que são consultados para um grande leque de assuntos, como aquisições, investimentos, encerramento de plantas, realocação de produção e redução da força de trabalho. Esse sistema prevalece em países como a Áustria, Bélgica, Dinamarca, França, Alemanha, Grécia, Itália, Luxemburgo, Holanda e Noruega. Esses organismos, nesses países, podem existir nos níveis corporativos, setorial/departamental e de estabelecimento/unidade da empresa e, geralmente, possuem direitos à consulta (colaboração), além de, ocasionalmente, deterem direitos de co-decisão[91].

O segundo sistema, importante de ser mencionado, é aquele que advém de organismos de representação coletiva que efetivam a plenitude do instituto da participação dos trabalhadores no governo da empresa mediante esquema de co-gestão. Nesse sistema, a representação de trabalhadores compõe os conselhos de diretores da empresa ou as assembleias gerenciais, o que pode se dar, inclusive, em formato paritário para com os representantes da empresa. A co-gestão prevalece na Áustria, Dinamarca, Alemanha, Irlanda, Luxemburgo, Holanda, Noruega e Suécia, cada um com um sistema próprio e que, muitas vezes, convive com outras formas de representação coletiva de trabalhadores em outras instâncias e em outros formatos[92]. O exemplo alemão é paradigmático como exemplo de co-gestão.

Normalmente, a inserção do sindicato na empresa se concretiza pela figura singular do delegado sindical ou pela figura coletiva da seção ou delegacia sindical na empresa, a fim de servir, basicamente, como fiscal do cumprimento de normas coletivas de interesse da categoria profissional e como instrumento de encaminhamento de reclamações, porta-voz de novas reivindicações. Essa representação sindical é a primeira representação coletiva.

No mundo atual, com o predomínio do estudo do Direito do Trabalho ao campo das relações individuais do trabalho, paralelamente ao fenômeno, típico da

[91] LEWIN, David; SHERER, Peter D. Does Strategic Choice Explain Senior Executives' Preferences on Employee Voice and Representation? In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 235-263, 1993, p. 241.
[92] *Idem*, *ibidem*, p. 241; CRAVER, Charles B. *Can Unions Survive?*, pp. 94 e 100.

acumulação flexível, da diminuição do tamanho da empresa diante da horizontalização das operações produtivas, dificulta-se, de toda a sorte, a criação de órgãos de representação coletiva sindical de trabalhadores. Esse fenômeno causa o surgimento de novos âmbitos de negociação coletiva, bem como a reformulação dos já existentes, o que, de toda sorte, leva o sindicato a transformações que implicam a reorientação das estratégias, a demanda por novas regulações, tanto legislativas quanto pactuadas e que contemplem e dêem resposta às realidades laborais surgidas da evolução dos campos econômicos e produtivos[93].

Quando, por sua vez, formas não-sindicais de representação dos trabalhadores na empresa são criadas de modo a melhor tratar de problemas, antes esquecidos ou deixados de lado pela estrutura oficial sindical, relacionados ao dia-a-dia do trabalhador nos locais de trabalho, ou mesmo para entabular, se o sistema jurídico assim permitir, acordos intra-empresa com o patronato quanto (i) às condições de trabalho naquele local; (ii) à distribuição de tarefas, cargos e hierarquia de salários; (iii) às políticas condizentes à organização produtiva; (iv) às formas alternativas de remuneração e sua flexibilidade; e para servir de organismo consultivo e opinativo quanto (v) a todas essas questões, inclusive, em linha com o disposto no artigo 13[94] da Convenção n° 158 de 1985 da OIT, sobre o término da relação de trabalho por iniciativa do empregador, tem-se constatado o pleito obreiro pela representação unitária e não-sindical nos locais de trabalho.

---

[93] ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa. *Efectos de la Descentralización Productiva sobre las Relaciones Colectivas de Trabajo*: ETT y Contratas. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos (Servicio de Publicaciones), 2006, p. 18.

[94] "Art. 13. - 1. Quando o empregador prever términos da relação de trabalho por motivos econômicos, tecnológicos, estruturais ou análogos:
a) proporcionará aos representantes dos trabalhadores interessados, em tempo oportuno, a informação pertinente, incluindo os motivos dos términos previstos, o número e categorias dos trabalhadores que poderiam ser afetados pelos mesmos e o período durante o qual seriam efetuados esses términos;
b) em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os términos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os términos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.
2. A aplicação do parágrafo 1° do presente artigo poderá ser limitada, mediante os métodos de aplicação mencionados no artigo 1° da presente Convenção, àqueles casos em que o número de trabalhadores, cuja relação de trabalho tiver previsão de ser terminada, for pelo menos igual a uma cifra ou uma porcentagem determinadas do total do pessoal.
3. Para os efeitos do presente artigo, a expressão 'representantes dos trabalhadores interessados' aplica-se aos representantes dos trabalhadores reconhecidos como tais pela legislação ou a prática nacionais, em conformidade com a Convenção sobre os representantes dos trabalhadores, 1971". A convenção da OIT a que se refere o item 3 do artigo 13 da Convenção n° 158, só pode ser a Convenção n° 135 da OIT, sobre a proteção de representantes de trabalhadores".

Normalmente, essa segunda representação coletiva, unitária e não-sindical, se concretiza pela figura singular do delegado de pessoal ou do representante de trabalhadores ou de empregados eleito livremente pelos trabalhadores ou pela figura coletiva das comissões, comitês de empresa ou de fábrica.

Há, portanto, uma diversidade de pretensões a fundamentar uma representação coletiva de trabalhadores, nos locais de trabalho, que pode ser, assim, dual, por comportar uma de perfil sindical e outra de perfil unitário e não-sindical, como de resto ocorre nos países ditos civilizados.

O Brasil, que passou pela experiência dinâmica do "novo sindicalismo" no final da década de 70 e início da de 80, conseguiu introjetar, como consequência das várias correntes de fora e de dentro do movimento sindical e em seu texto constitucional, ao menos sob a perspectiva normativa, a dualidade de formas de representação coletiva, uma vez que prevê a representação sindical com a figura do delegado sindical (artigos 517, § 2°; e 523, da CLT) e a do dirigente sindical, com a estabilidade provisória (artigo 8°, inciso VIII, da Constituição Federal; e artigo 543, *caput* e §§, da CLT), ao mesmo tempo que prevê, ainda, a representação que se processa pelo representante eleito de pessoal nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados (artigo 11 da Constituição Federal) com o fim precípuo de alimentar o entendimento direto com o empregador[95].

De resto, essa representação dual formada pela representação sindical, nomeada (por delegados sindicais ou por integrantes de seções, delegacias ou comitês sindicais) ou eleita (por dirigentes sindicais), e pela representação unitária, eleita pelos trabalhadores independentemente de filiação sindical, são as representações para as quais a Convenção n° 135 da OIT estabelece a necessidade de as legislações nacionais, bem como os convênios coletivos de trabalho, preverem facilidades adequadas ao desempenho rápido e eficaz das funções, de modo a inibir qualquer ato que possa prejudicar tais representantes, sejam eles sindicais (atos antissindicais), sejam eles unitários (atos antirrepresentativos)[96],

[95] RODRIGUES PINTO, José Augusto. O Representante dos Trabalhadores e o Delegado Sindical na Convenção Internacional n. 135. In: PRADO, Ney (coord.). *Direito Sindical Brasileiro*: Estudos em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, p. 200-216, 1998, p. 206.

[96] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Representação dos Trabalhadores na Empresa. Delegados Sindicais. Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). *Curso de Direito do Trabalho*: Em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro: Forense, p. 545-558, 2000, p. 551; SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, p. 136; COSMOPOLIS, Mario Pasco. Representacion y Participacion en la Empresa. In:

esses últimos também denominados de representantes diretos[97] ou de representantes "anti-sindicais"[98] e que abrangem os delegados ou representantes de pessoal e as comissões ou comitês de empresa ou de fábrica.

Se são tuteláveis, não só pelo prisma nacional, mas como pelo prisma internacional, as representações não-sindicais de trabalhadores, deve-se reconhecer que o interesse coletivo recai sempre sobre o conceito de categoria, sem que tal acomodação do coletivo à categoria indique que, eventualmente, o interesse coletivo não possa ou não tenha o condão de se fragmentar em notas particularizadas segundo a natureza da empresa e dos locais de trabalho, diferentes da ideia de categoria.

Valendo-se de *De Cristofaro*, *Joaquin Cuevas Lopez*, nesse aspecto, ressalta que é importante distinguir entre o que seja o interesse fundamental da categoria e o interesse fundamental do pessoal na empresa, caracterizado o primeiro pela prospecção de melhorias nas condições de trabalho de maneira uniforme, enquanto, o segundo, pela tendência à obtenção de melhorias circunstanciadas ao seio da empresa e à máxima participação obreira a tais eventuais benefícios, de modo que a fragmentação do interesse coletivo, da ideia categorial à ideia mais localizada e menor, daria ensejo a que se fizesse uma justa interpretação e exata aplicação das condições estipuladas em grau superior à específica e peculiar situação dos trabalhadores na empresa[99].

Como é o natural, na representação sindical clássica prepondera o caráter associativo e a defesa dos interesses e direitos se circunscreve aos sindicalizados, a não ser, como é o caso do Brasil, que a unicidade sindical, prevista constitucionalmente, imponha a

---

ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILES, Antonio (coord.). *El Derecho Sindical en America Latina*. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, p. 293-315, 1995, p. 311; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas*: Sistemas de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005, pp. 479 a 493.

[97] RODRIGUES PINTO, José Augusto. *Direito Sindical e Coletivo do Trabalho*, pp. 342 e 344.

[98] BARROS, Cassio Mesquita. Representação dos Trabalhadores na Empresa. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). *Sindicalismo*: Obra Dedicada a José Martins Catharino. São Paulo: LTr, p. 176-180, 1986, p. 178. A denominação de representantes "anti-sindicais" para os representantes unitários, segundo indicação de *Cassio Mesquita Barros*, com todo o respeito, é absolutamente imprópria pela noção prejudicial que suscita à representação unitária e não-sindical. Não só conflita com o fato de a própria Convenção n° 135 pretender evitar a sobreposição de representações no seio da empresa (artigo 3°, alínea "b", parte final), quando institui a salvaguarda das prerrogativas exclusivas dos sindicatos, mas como contraria a orientação internacional de tutela dessas representações de índole não-sindical, que podem e devem se instalar na empresa *paralelamente* e sem conflitos, ao sindicato e às suas representações, segundo a disciplina conferida pela Convenção n° 135 e pela Recomendação n° 143.

[99] *Estrutuctura y Funcion de la Representacion Colectiva en la Empresa*. Pamplona: Aranzadi, 1982, pp. 34 e 35.

representação automática, e independentemente das vontades individuais, por categorias, em um regime de violação, sim, à liberdade sindical.

No mais, a representação sindical é exercida tanto dentro quanto além (fora) dos limites da empresa, tendo, mesmo quando presente nos locais de trabalho por mecanismos de deliberação da diretoria sindical, por nomeação ou mesmo por escolha dos trabalhadores, vinculação direta com um ente sindical que coordena suas atividades.

A consequência natural da instituição da representação unitária e não-sindical dos trabalhadores nos locais de trabalho, além de prestigiar a Convenção n° 135 e a Recomendação n° 143, é a de ilustrar que a liberdade sindical, mormente na sua faceta individual negativa, também abarca a necessidade de se ter a maior representatividade possível interna à empresa e a maior participação possível da coletividade obreira[100], segundo os princípios da mais ampla autonomia de decisão, da democracia direta, da busca do consenso de baixo para cima e de eleição e destituição livre de delegados ou representantes de pessoal[101] dos organismos de base unitários e diretos (apenas para diferenciá-los, mais uma vez, da representação externa, de eleição de representantes pelo ente sindical).

A qualificação de "unitária" pretende indicar que tais representações se perfazem independentemente da filiação sindical e, portanto, para todos os trabalhadores

[100] Adverte-se, aqui, que, em nenhum momento se acata o entendimento de que a representação unitária e não-sindical tenha composição bilateral ou mista, para abranger os representantes do empregador no desenvolvimento de suas atividades, uma vez que, tal como opina *José Carlos Arouca*, o organismo interno se transformaria em mero meio de colaboração com o empregador, mero "instrumento amortecedor da luta pela ascensão social, agindo, quase sempre, em troca de benesses e promessas ilusórias" (*Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998, p. 396).

[101] BIHR, Alain. *Da Grande Noite à Alternativa: O Movimento Operário Europeu em Crise*. Tradução Wanda Caldeira Brant. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 1999, p. 230. Segundo *Alain Bihr*, "a exigência de mais autonomia individual e coletiva só podia recolocar em questão a influência de organizações burocratizadas como essas (que poderiam ser, por exemplo, as sindicais), isoladas de seus supostos mandatários. Também nesse caso, as lutas operárias situaram-se no extremo oposto, ao multiplicar as estruturas de auto-organização da classe; comitês de greve inter-trans-parassindicais; conselhos de oficinas e de fábricas; conselhos de bairros e de usuários dos serviços públicos (por exemplo, dos transportes); tentativas de federação dessas estruturas autônomas de base" (Ob. cit., p. 63). De outro giro, a importância na instituição voluntária de comissões de fábrica é destacada por *Francisca Albertina Schürmann*, nos seguintes termos: "A comissão de fábrica é uma das formas mais democráticas de representação dos trabalhadores, pois o controle dos representados dá-se de forma direta e no dia-a-dia do processo produtivo. À medida que o trabalhador elege um companheiro da mesma seção, seu vínculo fica maior e a comissão, estruturada nas seções da empresa, pode responder imediatamente a qualquer problema ou reivindicação" (*Sindicalismo e Democracia*: Os Casos do Brasil e do Chile. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998, p. 152).

naquele ambiente de trabalho, sendo irrelevante o caráter associativo que se tem nas representações sindicais.

Com a existência das representações unitárias e não-sindicais, não se prescreve o combate à representação sindical, até porque, em relação a essa última, não se cria posição de concorrência alguma, mas, sim, uma interseção de funções representativas com outros tipos de organismos internos à empresa, segundo o princípio da liberdade sindical. A representação unitária e não-sindical, na figura dos conselhos, dos comitês de empresa ou de fábrica ou dos delegados ou representantes de pessoal, em sua atuação interna, é muito mais afeta a temas complexos e de competência técnico-econômico-social, geralmente estranhos à normal ação sindical[102] e que, por isso mesmo, pode vir a complementar ou a adaptar o que restou entabulado nas negociações coletivas e correspondentes convênios ao plano da empresa.

É evidente, no entanto, que, ainda que se pretenda, em uma verdadeira representação dual de trabalhadores nos locais de trabalho, instituir, ao mesmo tempo e paralelamente, a representação sindical e a representação unitária, muitas vezes se indica que a instituição dessa última representação deva partir da vontade do próprio movimento sindical[103], uma vez que, sem maiores tutelas, inclusive a normativa, a representação unitária poderia servir aos propósitos dos sindicatos ou de seus dirigentes, ou seja, ser por eles controlada, em prejuízo, quiçá, dos trabalhadores não-sindicalizados. Por outro lado, a representação unitária poderia desmantelar a representação sindical nos locais de trabalho[104] inibindo a sua (do movimento sindical) introjeção no seio da empresa e

---

[102] GOTTSCHALK, Elson. *A Participação do Empregado na Gestão da Empresa*. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1996, p. 188. A comissão de trabalhadores da *Bayer* cuida dos horários de trabalho e da tabela de cargos e salários, promoções e o acompanhamento de transferências. Decisões estratégicas também são oferecidas à comissão de trabalhadores, para lidarem com recursos humanos, remuneração e jornada, formação ou qualificação de jovens (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Bayer*: De Leverkusen a Belford Roxo. Florianópolis: IOS, 2005, pp. 17-18).

[103] "Caberia ao movimento sindical brasileiro, ainda, a importante tarefa de empunhar a bandeira da democratização das relações coletivas de trabalho. Só assim seria possível romper com a estrutura sindical paternalista e autoritária. Um passo inicial consistiria no fortalecimento da organização dos trabalhadores nos locais de trabalho. Dar conseqüências práticas à ratificação pelo Brasil da Convenção n. 135 da OIT – eis um desafio que os sindicatos não podem deixar de enfrentar" (ROMITA, Arion Sayão. A Legislação Trabalhista e os Sindicatos. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.). *Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho* (Homenagem a Valentin Carrion). São Paulo: Saraiva, p. 269-280, 2001, p. 279).

[104] A não ser que o sindicato, que antes via com reservas as comissões internas unitárias, passe a cooptá-la, dando-lhe respaldo técnico, financeiro, político para interligá-la ao sistema ou à rede sindical (CHIARELLI,

contribuindo para a crescente crise do sindicalismo, além de, fora da estrutura sindical, se submeter naturalmente ao poder patronal[105].

De mais a mais, há, sem dúvida, em sistemas, pelo menos quanto ao Brasil, que sugerem, normativamente, a acolhida de um modelo de representação coletiva dual[106], exatamente porque um tal modelo é caracterizado por um duplo canal de representação, uma necessária, ou melhor, facultativa (porque o Brasil prevê, constitucionalmente, que uma pretendida representação coletiva unitária e não-sindical se dará nas empresas com mais de duzentos empregados, segundo o artigo 11) concorrência. Segundo *José Augusto Rodrigues Pinto*, a representação sindical nos locais de trabalho se destinaria ao acompanhamento e fiscalização das relações de sua categoria com a empresa e à atividade amplamente reivindicativa de melhores condições de trabalho, ao passo em que a representação "de empregados", ou seja, a de perfil unitário, e eleita, nos locais de trabalho, se destinaria à atividade reivindicativa estrita aos seus interesses internos na empresa[107].

Mario Grandi, após reconhecer que a existência de organismos não-sindicais se verifica, sobretudo, na empresa, assevera que a natureza não-sindical desses organismos em muito depende do tipo de função exercida, que, geralmente, o que não constituiria uma proibição, não inclui a negociação coletiva, bem como o conflito coletivo, as mais das vezes entregues à representação sindical[108].

Carlos Alberto. *O Trabalho e o Sindicato*: Evolução e Desafios. São Paulo: LTr; Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul - UCS, 2005, p. 228).

[105] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito do Trabalho*: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 16ª ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999, p. 921.

[106] A fórmula "monista" prevê um só canal de representação, que poderia ser do tipo sindical ou do tipo não-sindical (segundo a modalidade de formação ou o tipo de função que realiza). A fórmula "dualista", por sua vez, se caracteriza por um duplo canal de representação, um de tipo sindical e outro de tipo não-sindical (em relação a diversas modalidades de formação e ao exercício de diferentes funções) (GRANDI, Mario. Los Actores de la Contratación Colectiva. *XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*: 2 al 5 de Setiembre de 2003, Montevideo, Uruguay. *Libro de Informes Generales*. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria: 7-34, 2003, pp. 20-21). Ainda segundo *Mario Grandi*, ainda existiria uma modalidade "pluralista" de representação coletiva, em razão da existência de mais canais de representação, diferentes quanto às funções especiais exercidas por cada um dos organismos e que, segundo *José Augusto Rodrigues Pinto*, poderiam estar previstos em convenção ou acordo coletivo de trabalho ou em regulamento interno da empresa, em ilustração, até, de uma "representação coletiva mista", formando um comitê ou conselho de empresa, aplicada ao acompanhamento e aconselhamento relativos à gestão econômica, técnica e/ou administrativa da empresa (O Representante dos Trabalhadores e o Delegado Sindical na Convenção Internacional n. 135. In: PRADO, Ney (coord.). *Direito Sindical Brasileiro*, p. 208).

[107] O Representante dos Trabalhadores e o Delegado Sindical na Convenção Internacional n. 135. In: PRADO, Ney (coord.). *Direito Sindical Brasileiro: Estudos em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita*, p. 208.

[108] Los Actores de la Contratación Colectiva. *XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*: 22 al 5 de Setiembre de 2003, Montevideo, Uruguay. *Libro de Informes Generales*, p. 20.

Mantendo-se a independência para com o movimento sindical, o que não impede a colaboração entre os diversos tipos de representação coletiva nos locais de trabalho, se instaura, com as representações eletivas na empresa, uma concorrência de atribuições que, em um modelo ideal, deve prestigiar não uma alternativa de uma representação em relação à outra, "*sino como complemento a unas representaciones basadas en una lógica colaboracionista y de rechazo del conflicto*"[109], enfim, de um equilíbrio e de uma harmônica convivência que evite as situações limítrofes em que se privilegie a representação unitária em prejuízo da sindical nos locais de trabalho ou em que se privilegie a presença do sindicato ao mesmo tempo em que se marginaliza ou em que se suprimem as representações unitárias.

A maior parte dos países do mundo dito civilizado, como já se anotou, adota a representação coletiva dual ou pluralista nos locais de trabalho. Não seria adequado que a OIT não tivesse incorporado, em seus textos convencionais, a proteção às variadas formas de representantes de trabalhadores. A razão não é meramente prática, mas adveio, também, de uma necessidade jurídica, normativa, de complementar "o ciclo unitário e indissolúvel da liberdade sindical, através de sua preservação nos locais de trabalho"[110].

Ademais, a liberdade sindical individual negativa tutela o interesse e o direito de o indivíduo não se filiar a qualquer organismo de natureza sindical, sendo, inclusive, certo que, nos termos dos Verbetes n°s 388 e 390 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT, a liberdade sindical, que abrange, necessariamente, a faceta negativa[111], implica reconhecer o direito dos trabalhadores, e dos empregadores, em elegerem seus representantes, que podem ser unitários e não-sindicais sob a perspectiva da liberdade sindical individual negativa, em total tranqüilidade, em total liberdade[112].

---

[109] CUEVAS LOPEZ, Joaquin. *Estructura y Funcion de la Representacion Colectiva en la Empresa*. Pamplona: Aranzadi, 1982, p. 11.

[110] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, pp. 135-136.

[111] A instituição de organismos unitários e não-sindicais de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, de forma única em sistemas "monistas" de representação ou em paralelo à estrutura sindical, em sistemas "dualistas" ou "pluralistas", também prestigia a liberdade sindical, mas com muito mais preponderância concedida à liberdade sindical individual negativa.

[112] Os textos originais dos Verbetes de n°s 388 e 390 do Comitê de Liberdade Sindical da OIT são os que seguem: "*388. La libertad sindical implica el derecho de los trabajadores y de los empleadores a elegir libremente a suas representantes*" e "*390. Corresponde a las organizaciones de trabajadores y de empleadores la determinación de las condiciones de elección de sus dirigentes sindicales y las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el ejercicio de este derecho garantizado por el Convenio*

Sob esse enfoque, surgiu, no seio da normatização internacional, portanto, a Convenção n° 135, de 1971, tendo sido aprovada, no Brasil, pelo Decreto Legislativo nº 86 de 1989, ratificada em 18 de maio de 1990, promulgada pelo Decreto nº 131 de 1991 e com vigência nacional a partir de 18 de maio de 1991[113].

Nos termos da Convenção n° 135 da OIT, os representantes dos trabalhadores nas empresas, ainda que não exista legislação específica de sustento, estão protegidos contra todas e quaisquer medidas que, de algum modo, possam lhes causar prejuízos, notadamente a dispensa, ou cercear suas atividades representativas e que sejam motivadas por suas qualidades ou suas atividades como representantes dos trabalhadores. As disposições da Convenção n° 135 valem para a representação coletiva não-sindical e unitária nos locais de trabalho, bem como valem para as representações sindicais. A representação sindical já é tutelada pela Convenção n° 98, só que, agora, com a Convenção n° 135, com tutela muito mais adequada à representação nos locais de trabalho e muito mais direcionada aos delegados sindicais.

Destaca-se, mais uma vez, com fundamento em *José Cláudio Monteiro de Brito Filho*[114], que os representantes sindicais mantêm vinculação direta com a entidade sindical, eleitos ou não, podendo exercer atividades dentro ou fora dos limites da empresa, mas sempre tendo em vista os interesses do organismo de classe, enquanto que os representantes eleitos, unitários e não-sindicais, mantêm vinculação estabelecida diretamente com os trabalhadores e atuam nos limites da empresa, como "porta-vozes do

---

núm. 87. Las autoridades deberían abstenerse de toda injerencia indebida en el derecho de las organizaciones de trabajadores y empleadores de elegir libremente a sus representantes, garantizado por el Convenio núm. 87" (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical*: Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 87).

[113] A Convenção n° 135 da OIT foi considerada a convenção prioritária para ratificação pelos Estados-Partes do Tratado de Assunção, que visa a implantar o Mercado Comum do Sul (Mercosul). No entanto, dos países do Mercosul, apenas o Brasil a ratificou (SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Representação dos Trabalhadores na Empresa. Delegados Sindicais. Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). *Curso de Direito do Trabalho*, p. 550).

[114] *Direito Sindical. Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT: Proposta de Inserção da Comissão de Empresa*. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 302. Com o mesmo texto em Comissão de Empresa: Meio Alternativo de Representação dos Trabalhadores: Proposta. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Presente e Futuro das Relações de Trabalho: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos*. São Paulo: LTr, p. 280-307, 2000, p. 285.

pessoal ou de cada trabalhador junto à direção da empresa"[115]. Tais representantes dos trabalhadores, sindicais ou não, devem contar com facilidades adequadas, de modo a possibilitar-lhes o cumprimento rápido e eficaz de suas funções.

No que diz respeito ao Brasil no tema dos "representantes eleitos" de que trata a Convenção n° 135 (artigo 3°, alínea "b"), tem-se a visualização dessa representação coletiva (i) na hipótese do artigo 11 da Constituição Federal, que ilustra uma representação coletiva por via singular; (ii) na hipótese do artigo 7°, inciso XI, da Constituição Federal, quando assegura, excepcionalmente, aos trabalhadores, a participação na gestão; e (iii) nas hipóteses de organismos sem personalidade jurídica definida.

A abrangência do artigo 3°, alínea "b", da Convenção n° 135 da OIT concretiza a generalidade por meio da qual o sentido do termo "representantes eleitos" deve ser compreendido, como é o exemplo, além das comissões de empresa ou comissões de fábrica, da comissão de negociação prevista no artigo 4°, § 2°, da Lei n° 7.783 de 1989 (Lei de Greve), mesmo sem personalidade jurídica.

O que é claro da leitura da Convenção n° 135 da OIT é que se admite, em plano internacional, um sistema dual de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, ou sindical ou unitária ou ambas em convívio, com a ressalva, constante do artigo 3°, alínea "b", parte final, de que a representação exercida por representantes eleitos, ou seja, a do tipo unitária, não deve exercer atividades que, pela legislação, seja atribuída aos sindicatos em prerrogativa exclusiva. Em princípio, ter-se-ia, nesse aspecto e no Brasil, a impossibilidade de representações unitárias poderem entabular negociação coletiva para formalizar, ao final, convenções ou acordos coletivos de trabalho, diante do disposto nos artigos 7°, incisos XIII e XXVI; e 8°, inciso VI, da Constituição Federal, segundo os quais são reconhecidas as convenções e os acordos coletivos de trabalho e se impõe a obrigatória participação dos sindicatos nas negociações coletivas.

Isso, frise-se, somente em princípio, uma vez que o interesse maior é o de se contar com a maior representatividade interna e participação possível da coletividade trabalhadora, mesmo porque o princípio da liberdade sindical, além da ação sindical, engloba a representação unitária que, por sua vez, poderia, inclusive, ser o sujeito de

[115] ROMITA, Arion Sayão. A Proteção dos Representantes de Trabalhadores. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Perspectivas do Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, p. 55-61, 1993, p. 56.

negociação coletiva. Como bem destacado por *José Francisco Siqueira Neto*, os sindicatos, sujeitos típicos da autonomia e da autoproteção coletiva "não são todavia, seus sujeitos exclusivos. O sindicato é apenas uma, embora a mais importante, das formas de os indivíduos se organizarem para defender seus interesses profissionais"[116].

A Convenção n° 135 da OIT, no mais, preserva todos os tipos de representação por local de trabalho, uma vez que abrange a representação sindical eleita, direta ou indiretamente, e nomeada (mediante a via singular dos delegados sindicais – artigo 3°, alínea "a", não impedindo a que as funções do delegado sindical sejam exercidas de forma coletiva, nos casos de comitês sindicais, seções sindicais ou delegacias sindicais na empresa), bem como a representação unitária e não-sindical (mediante a via singular do representante eleito dos trabalhadores ou do representante de pessoal ou do delegado de pessoal – artigo 3°, alínea "b", não impedindo a que as funções do representante eleito sejam exercidas de forma coletiva, nos casos de comissões ou comitês de empresa ou comissões ou comitês de fábrica), mas sempre preservando a salvaguarda (artigo 3°, alínea "b", parte final) das entidades sindicais.

Não é só o sistema dual de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho que é reconhecido pela Convenção n° 135 da OIT. A Convenção também se projeta, em um mecanismo assaz interessante, para a defesa de um sistema "plural" de representação coletiva, uma vez que seu artigo 4° faculta às leis, aos convênios coletivos de trabalho, aos contratos coletivos de trabalho, aos laudos arbitrais ou às sentenças judiciais a determinação do tipo ou tipos de representação de trabalhadores que serão habilitadas a receber a proteção e a usufruir das facilidades previstas.

Representações coletivas de trabalhadores pensadas como pressupostos para a participação dos trabalhadores no governo da empresa, quer em sua faceta sindical, quer em sua faceta unitária, necessariamente implicam um choque de interesses no ambiente de trabalho, que podem ser representadas nas divergências existentes entre os sindicatos, nos locais de trabalho, e a gerência, bem como nas próprias divergências existentes entre a representação sindical e a representação unitária.

[116] Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*. Brasília:

9.2. Divergências entre a representação sindical nos locais de trabalho e a gerência

A presença dos sindicatos nos locais de trabalho representa uma ferramenta, talvez muito mais eficiente que as leis e demais normas nacionais, de limitação do poder empresarial no próprio ambiente da empresa. Portanto, os sindicatos representam um contrapoder à direção empresarial para obstaculizar a que o empregador possa exercer a sua vontade de forma incontrolada e ilimitada.

Nos dizeres de *Iram Jácome Rodrigues*,

> "Uma das primeiras questões colocadas pela simples existência da comissão de representantes dos trabalhadores na unidade de produção é uma diminuição real, concreta, do poder de mando da pequena e da média chefias. Uma das características que estão subjacentes no nascimento da comissão de empresa é que ela surge – e isso é inerente à organização do trabalho fabril – disputando o poder com a chefia intermediária e com a média supervisão, e se defrontando no cotidiano do trabalho com o poder de controle e de mando daqueles supervisores mais autoritários na relação com os trabalhadores. Nesse sentido, a emergência da organização operária no local de produção está intimamente ligada à luta dos trabalhadores pela obtenção de um maior controle sobre as condições de trabalho, e por isso tende a chocar-se com este importante elo de poder no interior da empresa: a supervisão, detentora de uma parcela de controle – aquele que é feito de forma mais direta – sobre as condições em que se processa o trabalho de fábrica"[117]

Para driblar essa, na visão capitalista, redução de poder[118], táticas se desenvolvem em prol do desenvolvimento de uma "autonomia individual de massa"[119],

---

Organização Internacional do Trabalho, p. 81-105, 2001, p. 92.

[117] As Comissões de Empresa e o Movimento Sindical. In: BOITO Jr., Armando (org.). *O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80*. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 137-170, 1991, p. 159.

[118] Segundo *Richard B. Freeman* e *Joel Rogers*, o perigo que efetivos sistemas de representação de trabalhadores apresentam é que a participação das empresas na fatia do empreendimento diminui proporcionalmente em direção à força de trabalho, mais do que a empresa, por ela mesma, consegue aumentar a fatia pelo aspecto eminentemente financeiro. É por essa razão, segundo os autores, que se explica o porquê de as gerências raramente cederem poder, de forma voluntária, a representantes de trabalhadores (Who Speak for Us? Employee Representation in a Nonunion Labor Market. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*, p. 20). É possível constatar, na prática, uma redução do poder patronal quando modificam-se, em prol dos trabalhadores, cinco principais condições de emprego que os trabalhadores, tradicionalmente, lutam para modificar, a saber: (i) a definição do grupo de trabalhadores que desempenharão o trabalho da produção e que barganharão e negociarão, como representantes eleitos, no local de trabalho; (ii) a jornada de trabalho; (iii) a movimentação de pessoal (mudanças de local, grau e departamento dentro da organização empresarial, bem como a maneira como tais mudanças se processarão); (iv) o desempenho (qualidade e extensão das tarefas impostas a uma só pessoa em um trabalho particular); e (v) a remuneração. Segundo *Seymour Melman*, essas "cinco categorias são mutuamente interdependentes e cobrem todos os aspectos do processo decisório do trabalhador. Elas proporcionam uma estrutura que dá

segundo a qual a presença sindical é trabalhada de modo a se caracterizar inútil para os trabalhadores, envolvidos que estariam com programas de colaboração estipulados entre a gerência e os trabalhadores individualmente considerados ou de forma plúrima, como os círculos de controle de qualidade ou as comissões para a solução autônoma de conflitos[120], por exemplo.

Uma causa de explicação dessa movimentação do capital pode ser a destinada a atrair e a reter talentos ou trabalhadores com certas habilidades a fim de motivá-los a um grau maior de produtividade[121]. Uma segunda causa, a mais freqüente, pode ser a de evitar o movimento sindical no chão de fábrica, mediante a cooptação de trabalhadores e a sugestão de incentivar os trabalhadores a raciocinarem de modo a concluírem que os direitos que o sindicato consegue já são reconhecidos pela gerência no relacionamento direto que mantém com os trabalhadores. Não se descarta, ainda, uma terceira causa, quiçá a mais rara, consistente no fato de alguns empregadores realmente entenderem que os trabalhadores merecem os direitos de representação coletiva nos locais de trabalho e, mais adiante, de própria participação, ainda que mínima, para a informação e a consulta, na administração da empresa[122].

---

sentido aos termos muitas vezes complexos e extensos dos acordos formais entre trabalhadores e empregadores" (*Depois do Capitalismo*, p. 392).

[119] SEPÚLVEDA GÓMEZ, María. *Los Efectos Patrimoniales Derivados de la Conducta Antisindical del Empresario*, p. 120.

[120] HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*, p. 130.

[121] Nesse sentido, MOONEY, Paul. *Union-Free*, pp. 34 e 37.

[122] EDWARDS, Richard. *Rights at Work*, p. 139. Para *Hélio Zylberstajn*, esses programas empresariais se relacionam a "assimetrias informacionais" entre os empregados e os empregadores. Segundo o autor:

"No entanto, essas escolhas são feitas sob a limitação da assim chamada assimetria informacional: há informações sobre o trabalhador que a empresa não conhece, e, ao mesmo tempo, há informações da empresa a que o trabalhador não tem acesso. Do ponto de vista da empresa, a informação relevante que ela deseja e que dificilmente consegue é a verdadeira produtividade do trabalhador. Para a empresa, é importante que a produtividade do trabalho seja a maior possível. Mas, ela não sabe até onde pode mesmo ir, qual o limite superior do esforço do trabalhador. E, claro, o trabalhador vai resistir em revelar essa informação. Esse é um dos lados da assimetria informacional. Ela já é suficiente para fazer do contrato de trabalho um instrumento imperfeito.

As empresas podem superar essa dificuldade por meio de políticas específicas de recursos humanos, criando incentivos para os trabalhadores oferecerem mais esforço e mais produção. Os incentivos em geral estão acoplados à remuneração e podem ser desde prêmios por produção até planos de cargos e salários, que oferecem promoções para os trabalhadores com desempenho satisfatório. Algumas empresas são bem sucedidas e conseguem motivar seus trabalhadores a oferecerem produtividades altas. Outras, não conseguem criar os incentivos para tanto. Portanto, nem todas as empresas conseguem superar a limitação da assimetria informacional e por essa razão, os resultados do mercado não são os mais eficientes.

Do ponto de vista do trabalhador, existe uma informação que ele deseja, mas que dificilmente tem certeza de conhecer: a verdadeira disposição da empresa quanto à sua permanência no emprego. Todos os trabalhadores gostariam de saber com certeza por quanto tempo vão permanecer na empresa, quando serão demitidos, e em

A existência desses programas, capitaneados pela empresa, ilustra o arrepio do capital em naturalmente se entregar à colaboração verdadeira com o sindicalismo ou com o trabalho[123]. Involuntariamente, até, o capital acaba se pautando por vontades antissindicais[124].

De toda a sorte, obviamente, uma violação às prerrogativas das representações coletivas de trabalhadores intra-empresa não poderá se caracterizar se a empresa criar um programa que envolva a colaboração direta dos trabalhadores de boa-fé, provendo os trabalhadores com a oportunidade de influenciar as condições de trabalho, sem qualquer indicação de que a gerência esteja regulando o processo deliberativo a partir desse trabalho.

Nesse viés, os comitês de colaboração poderão ser mantidos, o que não poderá ser presumido se programas de "colaboração" entre a gerência e os trabalhadores se estabelecerem em uma base de trabalhadores representados por um sindicato anêmico e os grupos de trabalho forem totalmente comandados e controlados pela gerência[125],

---

que condições. O desejo por esse tipo de informação decorre de uma necessidade muito humana, a necessidade de segurança. Todos nós gostaríamos de saber com muita antecedência qual será o fluxo de nossa renda no futuro, para tomar decisões hoje com mais segurança. E mais: todos nós gostaríamos de ter segurança no emprego, para assim fazer desaparecer ou pelo menos para diminuir a incerteza quanto ao futuro. Ocorre que nenhuma empresa pode oferecer essa informação, ou, pelos menos, poucas, raras empresas estão dispostas a garantir o futuro de seus empregados. Algumas empresas tentam superar essa deficiência criando uma imagem interna e uma reputação junto aos seus empregados. Mas, a maioria delas não se compromete nesta questão e não consegue evitar que o clima interno reflita algum grau de desconfiança e de insegurança. Trabalhadores que desconfiam da empresa dificilmente se motivam e dificilmente se esforçam para produzir mais. Novamente, uma insuficiência informacional que gera uma imperfeição no mercado de trabalho" (Reforma Trabalhista: Oportunidade para Reconhecer os Diferentes Mercados de Trabalho. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*, pp. 90-91).

[123] HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*: An Inside Study of the American Labor Movement. Los Angeles: University of California Press, 2004, pp. 4-5.

[124] "Os trabalhadores que apóiam os sindicatos são prontamente identificados e isolados dos demais trabalhadores. A tentativa de constituir um sindicato engaja, em cerca de 80% dos casos, a contratação de consultores, detetives e empresas de segurança que assessoram os empregadores em campanhas anti-sindicais. As atividades destes incluem a vigilância implícita dos ativistas sindicais com o objetivo de desacreditá-los e, em alguns casos, obtêm antecedentes médicos, penais e financeiros destes, mas também investigam sua vida familiar em busca de algum ponto comprometedor, algo próprio destes 'advogados de porta de cadeia' assim alcunhados aqui no Brasil. Salvo em raras ocasiões, é negado o acesso ao chão de fábrica ou a qualquer dependência da empresa para que os trabalhadores possam reunir-se durante a hora de descanso e discutir assuntos sindicais" (RAMOS, Sergio Motejunas. O Sindicalismo Norte-Americano. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). *Direito Coletivo do Trabalho em Debate*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 89-126, 2009, p. 109).

[125] CRAVER, Charles B. *Can Unions Survive?*, p. 105.

fragmentando e compartimentando os empregados[126], em um perigo representativo e de perda da subjetividade coletiva enorme (ou de uma maior alienação no ambiente de trabalho[127]).

Normalmente, em empresas que garantem níveis superiores de participação dos trabalhadores no governo, como nas figuras da co-decisão e da co-gestão, a presença sindical nos locais de trabalho é melhor trabalhada pela gerência, uma vez que os sindicatos assumem, nesse outro contexto, responsabilidades, solidariamente com a gerência, no que diz respeito à solução de problemas, planos de desenvolvimento e de atingimento de metas. O sindicato pode, até mesmo, coordenar grupos de trabalho ou comitês de colaboração entre capital-trabalho, além de servir como porto seguro para, no momento do constrangimento, coordenar a discussão de novas idéias[128].

9.3. Divergências entre sindicatos e representações coletivas unitárias

9.3.1. Conflitos representativos e conciliações

Vários países já enfrentam, concretamente e com bons resultados, a representação mediante duplo canal. Na Alemanha, em uma síntese inicial, os representantes de pessoal são eleitos pelos trabalhadores para atuar, na empresa, mediante conselhos homogêneos que se denominam de conselhos de estabelecimento. A presença do sindicato na empresa é meramente secundária, embora, desde 1972, pretenda-se fortalecer a atuação sindical no mundo intra-empresa, ao admitir sua interferência no funcionamento da representação unitária. Na França, coexistem a representação eleita pelos trabalhadores e a sindical, além de uma das leis *Auroux*, de 1982, admitir o direito de expressão direta e coletiva dos trabalhadores, sem intermediários. Na América Latina, problemas ideológicos ainda permeiam a conflituosidade inerente à concretização de uma representação dual.

[126] MELLAHI, Kamel; WOOD, Geoffrey. Trade Unions, Social Partnerships and National Business Systems. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). *Trade Unions and Democracy*: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 352-376, 2009, p. 361.
[127] MELMAN, Seymour. *Depois do Capitalismo*, p. 382.
[128] LOGUE, John; GLASS, Richard; PATTON, Wendy; TEODOSIO, Alex; THOMAS, Karen. *Participatory Employee Ownership*, pp. 68 e 76.

De uma maneira geral, na América Latina, o procedimento de negociação coletiva se desenvolve a partir do nível de empresa, sem adentrar o local de trabalho, o que só robustece a representação sindical em detrimento da unitária. No mais, certas lideranças sindicais temem um incremento das representações unitárias nos locais de trabalho sob o argumento de que poderiam se valer, bem como é o caso dos delegados sindicais, da imediatidade no contato com as bases para reverter o quadro dos dirigentes sindicais em eleições vindouras, além de acreditarem que as representações unitárias apenas ilustrariam um movimento de cooperação com o capital[129].

Para os que advogam, sem maiores contextualizações, a existência independente das representações unitárias sob o foco da integração do capital ao trabalho e vice-versa, a fundamentação não consegue admitir o porquê de, muitas vezes, os empregadores considerarem indesejáveis tais representações, às vezes, até, desenvolvendo um forte sentimento de oposição patronal[130] que pode redundar a dispensa de representantes unitários (por práticas anti-representativas), o que fulmina a própria existência da idéia de uma democracia industrial.

Nesse específico ponto, a oposição patronal objeta as representações unitárias, normalmente em forma coletiva, como nos casos de conselhos, comitês ou comissões de empresa ou de fábrica, porque feririam (i) o direito de propriedade, o que não vinga diante da função social da empresa; (ii) o poder diretivo do empregador, o que também não vinga porque a proteção a bens jurídicos superiores, como a justiça social, a melhoria das condições de trabalho e o diálogo social, segundo o princípio da proporcionalidade, superaria o direito a regular a atividade econômica de forma unilateral; além de (iii) desvirtuarem o sentido do instituto da representação em razão do despreparo natural e cultural dos trabalhadores a tratar de temas tão complexos e técnicos existentes nos locais de trabalho, desde a órbita meramente administrativa até a órbita da organização do trabalho no processo produtivo. Tais objeções não devem convencer.

---

[129] ROMITA, Arion Sayão. A Representação dos Trabalhadores na Empresa. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). *Perspectivas do Direito do Trabalho*, p. 44. Não é difícil imaginar, no mais, sob o enfoque de poderem, as representações unitárias, desestruturar as relações de poder mantidas pelas lideranças sindicais, o porquê de o movimento sindical, de uma maneira geral e dentro da concepção corporativista do sistema, ter se alinhado, em várias ocasiões, às manifestações patronais contrárias aos organismos de representação obreira de base. Nesse sentido, AROUCA, José Carlos. *O Sindicato em um Mundo Globalizado*. São Paulo: LTr, 2003, pp. 735-736.

As vantagens das representações unitárias, se postas diante das oposições patronais, sob o ponto de vista filosófico e político, se exemplificam (i) na democratização da empresa, que pode ensejar, inclusive, em tópico fora do interesse deste trabalho, a co-gestão; (ii) na mudança da mentalidade do trabalhador, que passaria a se sentir importante e fundamental na comunidade de trabalho intra-empresa, com ganhos produtivos para o trabalho e para o capital e com evidentes conseqüências na pacificação dos conflitos de trabalho naquele ambiente de trabalho; (iii) no desafogamento da via judiciária, uma vez que a sociedade ganharia com a diminuição dos processos que se multiplicam perante a Justiça do Trabalho; e (iv) na valorização do sentimento de negociação[131].

De toda a sorte, é de bom tom consignar, não se pode ter dúvidas quanto à preferência patronal às representações coletivas unitárias e não-sindicais[132]. Isso porque, no raciocínio e cultura antissindical propugnado pela maior parte do empresariado internacional, ainda que involuntariamente, é muito melhor que uma empresa, principalmente multinacional, se instale em regiões consideradas *greenfields*, em que os trabalhadores não possam contar com a pré-existência de sindicato obreiro ou que, existindo, seja o ente muito débil em suas ações, do que em territórios que já contem com um sindicalismo armado. Para essas empresas, "nascer é mais fácil do que reencarnar"[133]! Ademais, a representação unitária pode, mais livremente, fazer sugestões para o aumento da produtividade, prover canais adicionais, e paralelos ao sindicato, de contato com os empregados, além de tenderem a ser menos radicais do que sindicatos[134].

Possuem, as representações coletivas unitárias e não-sindicais, a bem da verdade, propensão maior a desenvolverem ou se qualificarem, nos locais de trabalho,

---

[130] SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. *Representação e Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa*, p. 172.

[131] DUARTE, Bento Herculano. O Papel das Comissões Bilaterais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, p. 224-243, 1998, pp. 237-238.

[132] O que não quer dizer concordância. O empresariado, em verdade, atua com base em quatro estratégias atinentes à organização dos trabalhadores nos locais de trabalho: ou opõe-se a ela; ou cede e concorda para, em um segundo momento, eliminar a organização; ou aceita, mas dificulta a atuação pela diminuição de atribuições e pelo aumento do descrédito dos trabalhadores pela, por exemplo, comissão de fábrica; ou intensifica os mecanismos de cooptação para o controle das atividades da representação unitária (FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. *A Comissão Enxuta*: Ação Política na Fábrica do Consórcio Modular em Resende. Bauru: Edusc, 2005, p. 61).

[133] Tradução livre de passagem de MOONEY, Paul. *Union-Free*, p. 61.

como instâncias de informação e de consulta, e de colaboração entre as empresas e os trabalhadores[135]. Também, as representações coletivas unitárias e não-sindicais se apresentam como importantes fontes de informação para as representações sindicais e para a missão de atuação na defesa dos interesses da categoria profissional nos limites para além dos muros da empresa ou da fábrica, para além, também, do território nacional, principalmente quando as representações unitárias se identificam com as estratégias de comitês mundiais de empresas multinacionais[136].

Com base em ampla pesquisa de campo, *Iram Jácome Rodrigues* pontuou o que, geralmente as bases representadas esperam das comissões de empresa ou de fábrica. As atividades arroladas foram as de resolver os problemas do cotidiano, resolver os problemas entre a empresa e os funcionários, auxiliar a uma boa produção, encaminhar problemas para o sindicato, reestruturação da empresa, atuar na política local, organizar recreação e auxiliar o sindicato[137].

O fato é que, mesmo considerando uma certa dose de intransigência patronal para com as representações unitárias, a conflituosidade entre os diversos tipos de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, seja perante os exemplos internacionais, seja perante os exemplos regionais e nacionais, é inerente ao duplo canal preconizado pela Convenção n° 135. A representação sindical se investe da qualidade de representante único de uma ampla coletividade[138], quer seja a formada pela profissão, quer seja a formada com base no conceito de categoria. A representação unitária, por sua vez, mais modestamente, aspira a uma representação de uma pequena coletividade, tão-somente restrita à área do estabelecimento e, em casos mais avançados, aos limites da área

---

[134] FREEMAN, Richard B.; ROGERS, Joel. Who Speak for Us? Employee Representation in a Nonunion Labor Market. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*, p. 53; FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. *A Comissão Enxuta*, pp. 26 e 308

[135] FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. *Negociación Colectiva Articulada*: Una Propuesta Estratégica. Lima: Organización Internacional del Trabajo; Lima: Programa Laboral de Desarrollo – PLADES, 2001, p. 31; BENDINER, Burton. World Automotive Councils: A Union Response to Transnational Bargaining. In: BANKS, Robert F.; STIEBER, Jack (ed.). *Multinationals, Unions, and Labor Relations in Industrialized Countries*. Ithaca: New York State School of Industrial and Labor Relations – Cornell University, p. 186-191, 1978, p. 187.

[136] BRIDI, Maria Aparecida. *Trabalhadores dos Anos 2000*: O Sentido da Ação Coletiva na Fábrica de Nova Geração. São Paulo: LTr; São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2009, p. 63.

[137] Trabalhadores em Empresas Automobilísticas: Um Estudo de Caso. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 33, nº 125, janeiro-março, p. 98-114, 2007, p. 111.

[138] GOTTSCHALK, Elson. *A Participação do Empregado na Gestão da Empresa*, p. 182.

geográfica da empresa como um todo. Ambas as representações, portanto, possuem justos motivos representativos dos interesses que personificam.

De um lado, as representações unitárias significariam um perigo, um desafio desestabilizador do poder de representação do sindicato perante a base obreira[139], um fator de diminuição da importância dos projetos sindicais, um desestabilizar das relações de confiança entre sindicato e bases[140], além de um incentivo à mudança e ao revezamento das lideranças sindicais no poder. De outro lado, o sistema de representação dentro da empresa, que não o sindical, sempre foi tido como um importante elemento na elevação da produtividade, enquanto que, os sindicatos, um decréscimo[141], até mesmo por conta da maior facilidade das representações coletivas unitárias e não-sindicais naturalmente desenvolverem habilidades maiores para ter acesso e gerir, nos locais de trabalho, direitos de informação e de consulta, inclusive para a utilização da representação sindical[142].

Sob a égide do sistema brasileiro da unicidade sindical, as representações coletivas de trabalhadores de base são praticamente – se não se leva em consideração a teleologia da liberdade sindical em seu sentido mais amplo – incompatíveis com a estrutura sindical, ao contrário, assim, do que é disposto na Convenção n° 135 e na Recomendação n° 143. O local de trabalho sempre esteve negligenciado não só do próprio verticalismo do modelo sindical piramidal, como, também, isolado de qualquer interesse diante do processo de horizontalização empresarial.

Se se considera que a estrutura sindical varguista foi montada para, exatamente, não conseguir desenvolver o conflito coletivo de trabalho no chão da empresa ou da fábrica, até porque não foi concebida para ter acesso ao interior do mundo capitalista, ao local de trabalho – ao mesmo tempo em que os conflitos coletivos de fora da empresa eram levados para o interior do Estado, via poder normativo da Justiça do Trabalho, e o controle estatal se incrementava pela figura da data-base, da regulamentação dos dissídios coletivos e da feitura dos convênios coletivos de trabalho –, os sindicatos brasileiros sempre se mantiveram, salvo honrosas exceções, distantes do ambiente de trabalho por força da

[139] GIGLIO, Wagner D. Relações entre o Sindicato e a Empresa. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). *Sindicalismo*: Obra Dedicada a José Martins Catharino. São Paulo: LTr, p. 103-113, 1986, p. 109.
[140] FREEMAN, Richard B.; ROGERS, Joel. Who Speak for Us? Employee Representation in a Nonunion Labor Market. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*, p. 50.
[141] PASTORE, José. *Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva*. São Paulo: LTr, 1995, p. 23.

própria legislação e, infelizmente para o caso brasileiro, por força constitucional. Em outras palavras, os sindicatos sempre se mantiveram do lado de fora dos muros das empresas e das fábricas, ou seja, no mundo externo, situação que sequer foi quebrada pela possibilidade de se formalizar acordos coletivos de trabalho[143].

A busca pela conciliação entre os conflitos representativos se dá pela compreensão da filosofia que inspira as representações coletivas não-sindicais de trabalhadores, o que deve ser levado em conta pelos sindicatos se quiserem enfrentar a "concorrência" de outra estrutura "fecundada e germinada no âmbito da empresa e que também exerce funções delegadas de representação dos trabalhadores"[144]. Uma importante lição é dada pelo jurista espanhol *Joaquin Cuevas Lopez*, segundo o qual as representações unitárias surgiram como instrumentos de colaboração para contrapor a vontade obreira à agressividade normal (e esperada) dos sindicatos, que se regeriam por uma lógica de prioridade conflitual e não-negocial.

Tanto a observação é verdadeira que o jurista atesta que as matérias tipicamente sindicais, em razão da própria lógica conflitual, seriam aquelas sobre as quais o desacordo de base é esperado e em que a busca de meios de pressão está implícita. Para outros tipos de representação obreira, do tipo unitárias, as matérias propícias à informação, à consulta e ao acordo, sem necessidade de busca por meios de pressão, são naturalmente extra-sindicais.

É por tal razão, segundo *Joaquin Cuevaz Lopez*, que a elaboração de convenções coletivas de trabalho e de acordos coletivos de trabalho são integrantes dos documentos monopolizados pelo sindicato, enquanto a consulta e a informação, que

---

[142] FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. *A Comissão Enxuta*, p. 311.

[143] Segundo *José Francisco Siqueira Neto*, a inserção dos sindicatos no interior das empresas poderia ser feita, até como forma de combate a outros organismos de representação coletiva nos locais de trabalho, pelos acordos coletivos de trabalho. Porém, segundo o autor, "como o referido instrumento tem um prazo de vigência, o empregador não está obrigado a renová-lo", o que explica o porquê de as representações nos locais de trabalho extra-sindicais se aterem a realidades, quando exitosas, das empresas multinacionais e de setores muito específicos da economia, em atendimento à já montada cultura empresarial desenvolvida e mais liberta dos países de origem (*Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, p. 380; Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, p. 81-105, 2001, p. 102).

[144] CHIARELLI, Carlos Alberto. *O Trabalho e o Sindicato*, p. 204. Para *Maria Aparecida Bridi*, as representações "internas" constituem-se sujeitos em permanente conflito com o sindicato, a despeito de não haver conflito de papéis, mas, sim, complementariedade (*Trabalhadores dos Anos 2000*: O Sentido da Ação

requerem um exame conjunto – mas não, necessariamente, a formalização de um acordo explícito e por escrito –, são intrinsecamente próprios da representação eletiva nas bases, o que explica o porquê de tais instrumentos coletivos terem eficácia somente onde a negociação coletiva tem lugar fora da empresa[145].

Como o sindicato está, naturalmente, no mundo externo da empresa, uma das soluções que resolveriam o conflito representativo nos locais de trabalho estaria, como já reconhecido pela jurisprudência dos tribunais competentes espanhóis, na sindicalização da representação unitária como método de assegurar a participação, mesmo que indireta, dos sindicatos na negociação iniciada por aquela representação[146].

A crítica que se faz, embora essa não seja a opinião de muitos doutrinadores, como é o caso de *José Carlos Arouca* – segundo o qual as representações unitárias devem se constituir como projeções do próprio sindicato, "sob pena de perderem identidade, provocando o divisionismo, servindo a empresa e não os trabalhadores"[147] –, é a de que a vinculação das representações de base ao sindicato restringe a implantação de uma democracia laboral no interior do espaço antes reservado somente ao empregador e, enfim, a liberdade sindical, ferindo a sua faceta negativa, que comporta a opção, (i) primeiro, pela não-filiação sindical; (ii) segundo, pela desfiliação sindical; e, (iii) terceiro, pela formação, integração e participação em organismos de representação que bem aprouverem aos interesses dos trabalhadores nos locais de trabalho, conforme o ementário de decisões já proferidas pelo Comitê de Liberdade Sindical da OIT, bem como pela Convenção n° 135 e pela Recomendação n° 143.

É por tais razões, sempre levando-se em conta, segundo o disposto no artigo 3°, alínea "b", parte final, e no disposto no artigo 5° da Convenção n° 135 da OIT, que as representações unitárias não devem servir como instrumento de oposição à representação sindical, ainda que interna (mediante a atuação dos delegados sindicais ou das seções ou delegacias sindicais), que se apresenta oportuna a advertência de *Bento Herculano Duarte*, do seguinte jaez:

Coletiva na Fábrica de Nova Geração. São Paulo: LTr; São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2009, p. 65).

[145] *Estructura y Funcion de la Representacion Colectiva en la Empresa*, pp. 14 e 15.

[146] VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. *Antisindicalidad y Relaciones de Trabajo* (Un Estudio de la Conduta Antisindical en la Empresa). Madrid: Civitas, p. 316.

[147] *O Sindicato em um Mundo Globalizado*, pp. 735 e 736.

> "A concorrência da ação sindical em regra é benéfica, dependendo do grau de amadurecimento das relações laborais na empresa e da efetividade de seu organismo interno a sua maior ou menor repercussão. Se extremamente eficiente a ação do comitê bilateral, naturalmente será dispensada a interveniência do órgão sindical, por mais que este busque registrar sua força. Se apenas razoável tal ação, o sindicato terá função suplementar essencial à negociação coletiva. Se falha a ação do comitê bilateral, o sindicato sai de sua função coordenadora e toma assento posicionando-se originariamente."[148]

O que parece ser certo no que diz respeito à conciliação da convivência das representações sindicais com a representação eleita pelos trabalhadores, unitárias e não-sindicais, está em não limitar ou comprometer essas últimas, transformando-as em meros instrumentos dos sindicatos[149], bem como em não as transmudar em oposição sindical, com o que a conseqüência está não no desenvolvimento, pelas representações unitárias e não-sindicais, de atividades substitutivas das já desenvolvidas pelos sindicatos, mas no atuar acumulativo ou suplementar, mormente no que diz respeito ao estabelecimento de um canal eficiente de comunicação, de informação e de colaboração entre ambas as representações, uma servindo, sempre em prol da coletividade que representa, aos propósitos da outra, mantendo, no entanto, a independência institucional e competencial.

Somente com essa concatenação seria possível, aos trabalhadores, dispor de instrumentos hábeis, mesmo em um sistema de unicidade sindical, de construção de um contrapoder coletivo nos locais de trabalho, viabilizando a implantação de uma democracia no mundo antes reservado somente aos empregadores, e de um tráfego de informações entre as representações coletivas, inclusive para a utilidade da representação sindical para o mundo além dos limites da empresa, para os fins da negociação coletiva[150].

Segundo *Elaine Marlova Venzon Francisco*, as representações unitárias sempre estarão em potencial conflito com o sindicato, em um conflito de representação,

---

[148] O Papel das Comissões Bilaterais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa*, p. 240.

[149] Nesse sentido, MARRAS, Jean Pierre. *Capital-Trabalho*: O Desafio da Gestão Estratégica de Pessoas no Século XXI. São Paulo: Futura, 2008, p. 121.

[150] HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*, pp. xviii e xx; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi. Introduction. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. vii-xii, 2007, p. viii.

mas também com as gerências, em um conflito de interesses[151]. De toda a sorte, isso não quer dizer que, entre as representações de trabalhadores, sindicais e unitárias, não se possam estabelecer parcerias, soluções de consenso e cooperação. Para a autora, ainda,

> "a comissão de fábrica revela mais do que o sindicato o espaço da fábrica como espaço da política e, portanto, se constitui num dos sujeitos políticos fundamentais para criar ou ampliar a democracia no espaço fabril, revelando-o como um território onde outros sujeitos, além dos proprietários, exercem o poder no cotidiano das relações de produção"[152]

Nenhuma fórmula de participação dos trabalhadores no governo da empresa, no mais, pode funcionar e dar resultados positivos se é prejudicial ao sindicalismo, se tratar de eliminá-lo, se provoca a desconfiança ou a oposição ou infringe, de alguma forma, o princípio da liberdade sindical[153].

Seja como for, as representações coletivas de trabalhadores unitárias e não-sindicais tem servido, também, em muitos países, para o alargamento do âmbito subjetivo que conduz ao processo de negociação coletiva. Um moderno Direito Coletivo do Trabalho tem constatado que:

> "Os *negociadores* das convenções colectivas de empresa são, habitualmente, delegações dos sindicatos nas empresas (sistemas de monopólio sindical da negociação). No entanto, a negociação de alguns novos tipos de acordo de empresa é confiada aos representantes eleitos pelo pessoal (comissões ou conselhos de empresa). Este alargamento das funções das instituições electivas à negociação pode entrar em concorrência com as atribuições dos sindicatos.
> Estes acordos de empresa caracterizam-se frequentemente pela informalidade dos *processos de negociação*. As suas funções são variadas: reestruturações, protecção social ou participação, aplicação de leis supletivas ou dispositivas ou de acordos-quadro concluídos a nível dos sectores, etc. Algumas legislações nacionais estipulam que os acordos assim concluídos pelos representantes eleitos do pessoal sejam sujeitos à aprovação de comissões paritárias sectoriais, em que têm assento

[151] *A Comissão Enxuta*, p. 336.
[152] *Ibidem*, p. 336.
[153] ERMIDA URIARTE, Oscar. *Sindicatos en Libertad Sindical*. 2ª ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 69; COSMOPOLIS, Mario Pasco. Representacion y Participacion en la Empresa. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILES, Antonio (coord.). *El Derecho Sindical en America Latina*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, p. 293-315, 1995, pp. 314-315. Se já não bastasse as representações coletivas unitárias e não-sindicais não deverem desenvolver suas atividades em prejuízo da representação sindical, "*está demonstrado que donde existe un ambiente de cooperación y participación sindical en las decisiones, las empresas resultan ser más eficientes y la paz social está mejor protegida*" (HERRERA, Beethoven. *El Sindicalismo en el Milenio de la Globalización*. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2001, p. 162).

os sindicatos. A sua eficácia, enquanto acordos coletivos atípicos, é variável mas, geralmente, é-lhes reconhecido um efeito imperativo. Estes acordos são um poderoso instrumento de autonomização das políticas de empresa, não apenas em relação às instâncias colectivas de nível superior (lei e convenções de sector), mas também em relação aos contratos individuais de trabalho.

.....

A descentralização da negociação colectiva para o nível da empresa e a emergência de novas unidades de negociação, também com base na empresa (grupos, redes), favorecem, evidentemente, o desenvolvimento do papel da representação dos trabalhadores a estes níveis. As instituições de representação dos trabalhadores eleitas nas empresas – as comissões ou conselhos de empresa ou os comités de cooperação – constituem, na realidade, as únicas formas de representação colectiva capazes de fazer concorrência à representação sindical. Estas comissões ou conselhos de empresa consolidaram-se nos sistemas dualistas de representação, que são maioritários nos países europeus, tendo alguns deles tendência para o reforço dos seus poderes de participação e controlo (informação e consulta) e para assumirem um poder de negociação (se bem que, em alguns países, como os Países Baixos, a sua capacidade para vincular o trabalhador individual através dos acordos que concluem seja posta em questão).

Os vários sistemas dualistas de representação nas empresas estabelecem as relações entre estruturas electivas de representação e os sindicatos. Esta articulação pode assumir a forma de uma distribuição de competências entre uns e outros ou de uma presença sindical nas estruturas representativas do pessoal da empresa (presença assegurada directamente pela atribuição de lugares aos sindicatos ou, indirectamente, pelas regras de organização das eleições profissionais). Porém, esta distribuição de papéis na representação colectiva é, muitas vezes, desmentida pela prática,que tende a privilegiar as estruturas electivas. Esta evolução é também estimulada pelas disposições legais em matéria de informação, consulta e negociação, que não cessam de reforçar as prerrogativas destas estruturas.

.....

Esta evolução tende a excluir a ideia de que os sindicatos hoje possuam, de direito ou de facto, um monopólio da representação colectiva dos trabalhadores na Europa. Em França, o Conselho Constitucional decidiu, a este respeito, que os sindicatos, ainda que tenham vocação natural para assegurar a defesa dos direitos e interesses dos trabalhadores, não têm o monopólio da representação dos trabalhadores em matéria de negociação colectiva: 'trabalhadores designados por via electiva ou titulares de um mandato que assegure a sua representatividade podem igualmente participar na determinação colectiva das condições de trabalho, desde que a sua intervenção não tenha por objecto ou por efeito constituir obstáculo à das organizações sindicais representativas'. O Tribunal Constitucional da Espanha, fazendo um raciocínio semelhante, argumenta que a Constituição Espanhola estabelece um reconhecimento amplo dos titulares de direitos colectivos do Direito do Trabalho, 'o que exclui a consagração de um monopólio do sindicato', de maneira que o direito de negociação colectiva pode ser atribuído a qualquer representante dos trabalhadores e do patronato. Acrescenta, no entanto, que 'isto não significa, nem que exista uma não definição constitucional, nem uma identidade entre todos os sujeitos susceptíveis de exercerem funções sindicais'. Muito pelo contrário, a Constituição Espanhola 'constitucionaliza o sindicato', ainda que não faça o mesmo em relação a outras representações, como as comissões de empresa, que são uma criação do legislador (acórdão 118/1983, de 13 de Dezembro, e outros acórdãos posteriores).

> No mesmo sentido, nunca é demais salientar a importância da Directiva 94/95/CE, que ratifica o nível comunitário os sistemas dualistas de representação (sindical/electiva) de determinados Estados-Membros. A opção central da política legislativa social da UE é no sentido da consolidação destes valores de participação em relação às novas formas de organização do trabalho e às exigências de flexibilidade dos empregadores e de segurança dos trabalhadores. É o que realça o recente Livro Verde da Comissão sobre a 'Cooperação para uma nova organização do trabalho'. É também nesta linha que se situa a proposta Davignon, sobre a participação dos trabalhadores nas sociedades européias."[154]

Sabe-se que o princípio maior da liberdade sindical comporta, em seu âmago, a faceta negativa, vale dizer, a chamada liberdade sindical individual negativa, que se dirige ao exercício da faculdade de o trabalhador não aderir a qualquer sindicato[155] ou de se retirar do sindicato ao qual é filiado. Não poderia não ser considerada, também, a liberdade sindical individual negativa, como um direito subjetivo público também oponível contra o sindicato[156], uma vez que é a associação sindical que poderia pretender impor resistência ao direito individual negativo do trabalhador. Uma posição refratária do sindicato em admitir a expressão da liberdade sindical individual negativa pode ser motivada por razão de interesses de política interna e manutenção do rol de filiados que sustentaria a organização com mensalidades sindicais e contribuições de natureza assistencial ou confederativa.

Poderiam, os sindicatos, não só restringir o acesso aos quadros de associados, mas, de forma contrária, obstar a que integrantes da categoria saiam do ente como meio de forçar a sindicalização, propiciando o surgimento de uma ditadura sindical com a formação de círculos fechados e definitivos. Não cabe aos sindicatos influir na vontade de cada integrante ou pretenso integrante. Os sindicatos devem ser abertos às aspirações daqueles que chegam ao seu quadro de associados, livres que são para, eventualmente, ingressarem (liberdade sindical positiva) e saírem (liberdade sindical

---

[154] SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, pp. 160-161, 181-182, 183-184.

[155] É interessante a classificação levada a efeito pelo jurista colombiano *Guillermo Guerrero Figueroa*, segundo o qual o direito individual de associação profissional, correspondente à denominada liberdade sindical individual positiva, se divide em três aspectos: a liberdade positiva de associação profissional ou a faculdade de ingressar em um sindicato (que é a individual positiva); a liberdade negativa (englobada em um direito maior de liberdade de associação, positivo), a faculdade de não pertencer a nenhuma associação sindical; e a liberdade de o trabalhador desfiliar-se, apartar-se, segregar-se do sindicato ao qual já fora filiado (*Derecho Colectivo del Trabajo*. Bogotá: Temis, 1977, p. 41).

negativa) da vida sindical, o que, inclusive, envolveria tomar partido em representações coletivas de trabalhadores de cariz unitário, paralelas ao sindicato.

No Direito Sindical brasileiro, o artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal, ao dispor que "ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato", resguarda a liberdade sindical negativa e o direito de qualquer trabalhador a se manter inerte diante da atividade sindical de sua categoria ou a contradizer ou se irresignar contra a conduta de seu sindicato representativo.

O desenvolvimento das liberdades públicas individuais, fulcrada no princípio da legalidade, segundo o qual ninguém é obrigado a fazer ou a deixar de fazer alguma coisa (negatividade) senão em virtude de lei (artigo 5º, inciso II, da Constituição Federal), não deixa margem a que também a omissão, mesmo que indiferente a qualquer propósito de coleguismo em prol da coletividade, precisa ser protegida, considerando um ideal maior da democracia, em que a violência contra a vontade de um só é sinal mais do que suficiente de que o ordenamento jurídico pode permitir a violência contra a vontade de vários.

Não existe liberdade completa sem a sua contrapartida na livre determinação negativa manifestada pelos indivíduos. *Waldeck-Rousseau*, no século XIX, enfrentando o mesmo problema da liberdade sindical individual negativa, proclamou que "*el derecho de un solo obrero que no quiere sindicarse es igual ao derecho de diez mil obreros que quieren sindicarse*"[157], o que pode ser tido como uma base filosófica fundamental da negatividade da liberdade sindical.

Em uma despretensiosa síntese, a vertente individual negativa da liberdade sindical trata das condutas obstaculizadoras do exercício dos direitos individuais, cujos fundamentos residem, na quase integralidade dos casos, (i) na filiação (positividade), ou não (negatividade); ou, ainda, (ii) na participação (positividade), ou não (negatividade), em atividades sindicais[158], ainda que representativas de irresignações contra as condutas do sindicato representativo, devendo merecer, quer seja pelo disposto no artigo 5º, inciso II; quer seja pelo artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal, ampla tutela e resguardo.

---

[156] SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, p. 83.
[157] *Apud* GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. *Derecho Colectivo del Trabajo*, p. 39.
[158] VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. *Antisindicalidad y Relaciones de Trabajo*, p. 55.

A liberdade sindical individual negativa tutela o interesse e o direito de o indivíduo, enfim, em não se filiar a qualquer organismo de natureza sindical e de se irresignar contra o seu ente sindical representativo, sendo, inclusive, certo que a liberdade sindical negativa[159] implica reconhecer o direito dos trabalhadores em eleger seus representantes, que podem ser unitários e não-sindicais, em total tranqüilidade, em total liberdade.

É certo que a matéria atinente à representação dual de trabalhadores, quer pela via sindical, quer pela via não-sindical e unitária, não é muito desenvolvida pela doutrina nacional, pela jurisprudência e pela legislação, como pretendido pelo artigo 3º, alínea "b", da Convenção nº 135 da OIT no amálgama formado com o disposto no artigo 5º, § 2º, da Constituição Federal, mas isso não enseja a que se possa, simplesmente, por uma leitura tímida do artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal, concluir que as representações unitárias não teriam guarida.

É que, mesmo no que diz respeito ao Brasil, é possível constatar a presença do tema dos "representantes eleitos" de que trata a Convenção n° 135 (artigo 3°, alínea "b") (i) na hipótese do artigo 11 da Constituição Federal, que ilustra uma representação coletiva por via singular, não-sindical; (ii) na hipótese do artigo 7°, inciso XI, da Constituição Federal, quando assegura, excepcionalmente, aos trabalhadores, a participação na gestão, o que dependeria de lei específica; e (iii) nas hipóteses de organismos sem personalidade jurídica definida.

A abrangência do artigo 3°, alínea "b", da Convenção n° 135 concretiza a generalidade por meio da qual o sentido do termo "representantes eleitos" deve ser compreendido, como é o exemplo, além das comissões de empresa ou comissões de fábrica ou comissões internas de negociação, da comissão de negociação prevista no artigo 4°, § 2°, da Lei n° 7.783/1989, mesmo sem personalidade jurídica.

O princípio da liberdade sindical, além da ação sindical, engloba, também, por todo o exposto, a representação unitária que, por sua vez, poderia, inclusive, ser o sujeito de negociação coletiva. Como já bem destacado por *José Francisco Siqueira Neto*,

[159] A instituição de organismos unitários e não-sindicais de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho, de forma única em sistemas "monistas" de representação ou em paralelo à estrutura sindical, em sistemas "dualistas" ou "pluralistas", também prestigia a liberdade sindical, mas com muito mais preponderância concedida à liberdade sindical individual negativa.

os sindicatos, sujeitos típicos da autonomia e da autoproteção coletiva "não são todavia, seus sujeitos exclusivos. O sindicato é apenas uma, embora a mais importante, das formas de os indivíduos se organizarem para defender seus interesses profissionais"[160].

Se é certo, segundo a plena liberdade sindical[161], que a representação, qualquer que seja o seu tipo, precisa contar com a maior representatividade interna e participação possível dos trabalhadores, considerando que o sindicato é o principal, mas não o único, ente capaz de conferir tutela, proteção e representação coletiva, entende-se, com facilidade, o porquê de não se poder tratar o sindicato como o único sujeito coletivo de trabalho. No Brasil, essa não-exclusividade sindical na representação dos trabalhadores faz todo o sentido ao se identificar, na Constituição Federal (artigo 11), a garantia de que, nas empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, é possível eleger um representante de pessoal, que tem perfil unitário – e não perfil sindical como entendem alguns – com a finalidade de promover o entendimento direto com o empregador.

Como já se asseverou, há uma deturpação no estudo do Direito Coletivo do Trabalho no Brasil que, mediante o Direito Sindical, se limitou ao estudo das organizações sindicais, deixando de lado, a não ser de forma genérica, outras formas de manifestações coletivas que mereceriam o estudo e o devido respaldo da legislação, mormente diante de uma análise estreita do disposto nos artigos 7º, inciso XXVI; e 8º, inciso VI, da Constituição Federal. Essas outras formas de manifestações coletivas não precisam somente do reconhecimento como realidades fáticas, "extra-sindicais", como se tudo tivesse que ser comparado com os sindicatos para surtir desenvolvimento, mas de um reconhecimento jurídico-formal.

No Brasil, poderiam ser relacionados, como sujeitos coletivos de trabalho, ainda: (i) as federações sindicais; (ii) as confederações sindicais; (iii) as centrais sindicais; (iv) as coalizões para representação na greve; (v) os representantes de trabalhadores e empregadores integrantes da comissão para entabular negociação acerca da distribuição de

[160] Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*, p. 92.

[161] "Contudo, sem plena liberdade sindical é inviável o desenvolvimento da representação dos trabalhadores na empresa, pois os destinos dos organismos representativos internos e externos estão interligados: ambos constituem aspectos da atuação coletiva dos trabalhadores, que não se esgota no sindicato" (SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Representação dos Trabalhadores na Empresa. Delegados Sindicais. Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). *Curso de Direito do Trabalho*, p. 557).

lucros e/ou resultados e, ainda, uma comissão interna de negociação; (vi) as delegacias sindicais; e, inclusive, (vii) as associações não-sindicais que, embora sem as atribuições tipicamente sindicais, atuam na reivindicação e na negociação em movimentos paredistas, bem como na contratação coletiva[162].

Diante dessas circunstâncias, as representações coletivas unitárias e não-sindicais são e devem ser consideradas sujeito coletivo de trabalho porque expressam, assim como o sindicato, uma pluralidade de indivíduos unidos pela vontade comum de fazer funcionar uma ação coletiva única. É preciso, portanto, que se prestigiem as formas assembleares de representação coletiva na empresa, ao lado da representação sindical. É preciso, portanto, que se prestigiem, além da representação sindical, as representações coletivas outras, de cariz unitário e não-sindical, como verdadeiros sujeitos coletivos de trabalho, desmistificando, inclusive, a restrição que se impõe quando somente o sindicato é levado em consideração no estudo do Direito Coletivo do Trabalho.

A função social que a empresa deve representar e que se ilustra na participação obreira é tão fundamental para a democratização das relações de trabalho que os autores, de maior envergadura, costumam dividir o Direito Coletivo do Trabalho e, particularmente, o Direito Sindical, em quatro tópicos principais para o estudo, a saber: (i) a organização sindical; (ii) as ações e funções dos entes sindicais, em especial a negociação coletiva e os convênios coletivos de trabalho; (iii) os conflitos coletivos de trabalho, formas de composição e a greve; e (iv) a representação sindical, unitária ou mista, com ênfase na representação sindical dos trabalhadores na empresa[163].

9.2.3. A entabulação de produtos da negociação coletiva

No Brasil, exemplos embrionários de uma tal participação ativa de outros sujeitos coletivos de trabalho são identificáveis na natureza jurídica do acordo formalizado pelas comissões para versar a participação nos lucros e/ou resultados da empresa (artigo 2º,

[162] RÜDIGER, Dorothee Susanne. *O Contrato Coletivo no Direito Privado*: Contribuições do Direito do Trabalho para a Teoria Geral do Contrato. São Paulo: LTr, 1999, pp. 112 e 115.
[163] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 30; e SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Abuso do Direito Sindical. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, v. 68, n° 3, julho/dezembro: 196-220, 2002, pp. 198-199.

inciso I, da Lei nº 10.101/2000), ainda que possa contar com a participação de um representante sindical[164].

Segundo *Paulo Sergio João*, o acordo de que trata o artigo 2°, inciso I, da Lei n° 10.101/2000 é um acordo individual plúrimo de participação em gestão empresarial

> "com vistas a uma parceria sobre um determinado projeto, cujos benefícios resultantes, pela sua natureza plúrima do contrato, atingirão todos os empregados da empresa ou aqueles envolvidos no programa, razão pela qual se considera como um contrato individual plúrimo de participação em gestão empresarial"[165]

E se tais acordos, "individuais plúrimos", de participação na gestão empresarial, são entabulados por sujeitos coletivos de trabalho juntamente com o empregador, não há como não considerar que tais acordos, como os que podem advir das representações unitárias e não-sindicais, são decorrentes, efetivamente, de uma negociação coletiva, ainda que intra-empresariais, por estabelecimentos, por departamentos ou por seções[166]. A esse respeito, lições definitivas da doutrina estrangeira, de *Juan Gorelli Hernández*, precisam ser transcritas em benefício da ênfase:

> "*Ahora bien, ya hemos señalado como el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva en la Constituición va a suponer la apertura de un sistema de pluralismo en cuanto a la tipología de expresiones derivadas de la negociación colectiva (...). Es cierto que el principal producto de la negociación colectiva son los convenios, pero debemos recordar que no es el único. (...) En definitiva una amplia gama de figuras, pues el convenio colectivo estatutario no agota, ni mucho menos, el ámbito de la negociación colectiva*"[167]

---

[164] A presença do representante sindical na comissão de trabalhadores que estudará a implantação da participação nos lucros e/ou resultados da empresa (artigo 2º, inciso I, da Lei nº 10.101/2000), ainda que facultativa, ilustra um ranço corporativista, um temor à força das bases obreiras que, em certa medida, explica o interesse do Estado em manter, vinculado aos seus desideratos, a força coletiva dos trabalhadores mediante os sindicatos aos quais outorga o registro sindical e a personalidade jurídica sindical, como se o Estado ainda estivesse temendo, bem ao estilo varguista, o fascismo e as ideologias das massas, em um Estado que se diz ter alcançado a plena democracia.

[165] *Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas*. São Paulo: Dialética, 1998, p. 78.

[166] É de *Arion Sayão Romita* a lição: "Os próprios métodos de negociação coletiva, entre um sindicato de trabalhadores a representar o conjunto da profissão e as organizações patronais que falam em nome de um ramo de produção, perdem o sentido e abrem o espaço a negociações de nível inferior, assumindo a feição de negociação por empresa. Neste nível, o sindicato não reúne as mesmas qualificações como interlocutor podendo ser substituído (em certos casos, até com vantagem para os beneficiários diretos) por unidades de negociação de outra natureza, como as comissões de fábrica (ou conselhos de estabelecimento, comitês de empresa)" (A Globalização da Economia e o Poder dos Sindicatos. In: COELHO, Hugo de Carvalho (coord.). *Revista de Direito da Associação dos Procuradores do Novo Estado do Rio de Janeiro*: Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, v. III, p. 3-27, 1999, p. 18).

[167] *Los Acuerdos de la Empresa como Fuente del Ordenamiento Laboral*. Madrid: Civitas, 1999 p. 35.

Parafraseando, as convenções e acordos coletivos de trabalho no Brasil são os principais produtos da negociação coletiva, mas não são os únicos. Todos os produtos da negociação coletiva devem ser enquadrados no termo "negociação coletiva" a que se refere os §§ 1º e 2º do artigo 114 da Constituição Federal, inclusive o acordo coletivo eventualmente entabulado entre empresa, mormente multinacionais e organismos típicos de representações coletivas de trabalhadores nos locais de trabalho de natureza não-sindical e unitária, a despeito da interpretação restrita que, por vezes, é concedida ao disposto no artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal.

Um alerta de *Hermes Afonso Tupinambá Neto*, todavia, há que ser considerado. Leciona, o autor, que o entendimento segundo o qual o artigo 617 da CLT não foi recepcionado pela Constituição Federal não autoriza a que sejam formalizadas normas coletivas redutoras de direitos trabalhistas mediante negociações individuais ou em grupo (por representações unitárias e não-sindicais, por exemplo) sem a participação do sindicato da categoria profissional[168], mas que nada impede, em atenção à ampla liberdade sindical individual, que os trabalhadores, em grupo ou individualmente, possam obter condições de trabalho mais vantajosas do que as estabelecidas por convenções ou acordos coletivos de trabalho, inclusive por representações unitárias e não-sindicais.

O importante a se referendar é que não se estaria igualando o termo "negociação coletiva" normalmente levada a efeito pelo movimento sindical para a formalização da convenção ou do acordo coletivo de trabalho ao termo "negociação coletiva" levada a efeito pelas representações unitárias e não-sindicais para o universo de dentro da empresa. Ambas as hipóteses traduzem, verdadeiramente, negociação coletiva porque reúnem os direitos e interesses de uma coletividade de trabalhadores ao menos determinável. O que se tem é que o termo "negociação coletiva" está entendido sob o vezo do estudo restrito do Direito Coletivo do Trabalho, que parece ter se restringido, em sua moldura clássica, ao Direito Sindical, e que se vinculou, historicamente, aos assuntos categoriais, trabalhados do lado de fora dos portões das empresas e das fábricas.

---

[168] Negociação Coletiva: Atualidade e Potencialidade. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Presente e Futuro das Relações de Trabalho*: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira. São Paulo: LTr, 2000, p. 266; OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. *Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Brasileiro*: Setor Privado. São Paulo: LTr, 1996, pp. 76-77.

No entanto, o termo "negociação coletiva" deve se elastecer para também envolver as entabulações feitas e engendradas do lado de dentro dos portões das empresas e das fábricas, ou seja, àquele universo micro, de modo a se poder concluir que negociação coletiva também para as representações unitárias e não-sindicais se aplica[169].

Na doutrina estrangeira, sustenta-se, até, que o reconhecimento legal de instrumentos outros derivados da negociação coletiva, mormente os decorrentes de outras representações coletivas de trabalhadores, deve ser sempre prestigiado porque uma tal providência ressalta o verdadeiro "momento coletivo" dos trabalhadores, que, muitas vezes, suplanta o conhecido "momento sindical" propriamente dito[170].

Nessa linha de entendimento, posiciona-se *Walküre Lopes Ribeiro da Silva*, para quem, em razão de o Brasil ter ratificado a Convenção n° 135 da OIT, é possível invocar um direito de reconhecimento aos produtos de negociação coletiva decorrentes da atuação de entidades unitárias e não-sindicais de representação dos trabalhadores, ou seja, "esse direito perante a Justiça do Trabalho ou órgãos arbitrais, bem como a inserção de cláusula relativa à matéria em acordo ou convenção coletiva"[171]. *Amauri Mascaro Nascimento* também segue a linha de defesa desse evidente direito a que as representações

[169] A esse alargamento do entendimento quanto à negociação coletiva, atribui-se uma tendência da ciência jurídica que é a de portar uma função promocional, privilegiando as manifestações da autonomia privada dos atores sociais, aos quais são entregues a auto-regulação de seus interesses e a criação de meios de composição de litígios (ROMITA, Arion Sayão. Novas Perspectivas Contratuais: O Contrato de Trabalho. *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 64-03)*. São Paulo: LTr, v. 64, n° 3, março: 295-306, 2000, p. 305). O sindicato não é, e nem poderia ser, o titular exclusivo da autonomia coletiva, o que já feriria a natureza da negociação coletiva como sendo um fenômeno amplo e plural. Desse modo, assim se pronuncia *Enna Maria Ferrer de Carles*: "(...) *Y es que, con el reconocimiento de la validez de los convenios colectivos con grupos no organizados de trabajadores, pierde sustento el argumento hacia los trabajadores de que el SINDICATO CONSTITUYE LA ÚNICA via que les brinda la posibilidad de solicitar reivindicaciones y mejoras económicas y sociales. Los trabajadores tienen la oportunidad de hacerse sentir, de agruparse y tomar decisiones sobre sus condiciones de trabajo, de manera directa y sin cargos posteriores. (...) En nuestra opinión, reconocer la posibilidad de concertación colectiva directa entre el empleador y sus trabajadores, sin la imposición de la obligación para los AFILIARSE Y HACERSE REPRESENTAR por una organización sindical para ello, representa un avance en beneficio de la colectividad, siempre que se de dentro del marco de una legislación laboral que salvaguarde los derechos fundamentales de los trabajadores*" (Acuerdos Colectivos con Grupos de Trabajadores no Organizados. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*. Brasília: Síntese, v. 67, n° 4, outubro/dezembro: 44-58, 2001, p. 57).

[170] CUEVAS LOPEZ, Joaquin. *Estructura y Funcion de la Representacion Colectiva en la Empresa*, p. 194.

[171] Representação dos Trabalhadores na Empresa. Delegados Sindicais. Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). *Curso de Direito do Trabalho*: Em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita, p. 556.

unitárias, entre outros, possam, por exemplo, exercer, livremente, seu mister representativo[172].

Tendo, como norte, todo o contexto jurídico acima descrito e analisado, é certo que a jurisprudência vem conferindo valia a toda essa preocupação doutrinária e altamente prática. Em prol de representantes de empregados, tal como os tutelados pelo artigo 11 da Constituição Federal, por exemplo, a Seção Especializada em Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho, mediante o Precedente Normativo n° 86, estende, a tais representantes, as garantias de que trata o artigo 543, e §§, da CLT, mormente a da estabilidade, que é fundamental para a segurança e a continuidade dos afazeres em prol da coletividade obreira nos locais de trabalho[173].

A jurisprudência, por um tal Precedente Normativo da SDC do Tribunal Superior do Trabalho, em verdade, revela a necessária importância da atuação de outros sujeitos coletivos de trabalho que não, propriamente, o clássico, o sindicato.

Para hipótese similar – e a respaldar a tendência em prol da extensão da proteção e da tutela para outros tipos de representações de trabalhadores, mesmo que refratárias a consubstanciarem uma verdadeira representação unitária e não-sindical (mas assim podendo ser consideradas), como é o caso da representação dos empregados na comissão paritária para as tratativas em torno dos programas de participação nos lucros e/ou nos resultados da empresa –, a SDC do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, mediante o Precedente Normativo nº 35, garantiu que, aos membros da comissão eleitos pelos empregados, seria garantida uma estabilidade de 180 (cento e oitenta) dias a contar das eleições[174].

---

[172] *Compêndio de Direito Sindical*, p. 375.

[173] "086 – REPRESENTANTES DOS TRABALHADORES. ESTABILIDADE NO EMPREGO (POSITIVO) Nas empresas com mais de 200 empregados é assegurada a eleição direta de um representante, com as garantias do art. 543, e seus parágrafos, da CLT (Ex-PN 138)" .

[174] "Precedente Normativo nº 35 – Participação nos Lucros ou Resultados: Empregados e empregadores terão o prazo de 60 (sessenta) dias para a implementação da medida que trata da participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados das empresas, sendo que para tal fim deverá ser formada em 15 (quinze) dias, uma comissão composta por 3 (três) empregados eleitos pelos trabalhadores e igual número de membros pela empresa (empregados ou não) para, no prazo acima estabelecido, concluir estudo sobre a Participação nos Lucros (ou resultados), fixando critérios objetivos para sua apuração, nos termos do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal, sendo assegurada aos sindicatos profissional e patronal a prestação da assistência necessária à condução dos estudos. Aos membros da comissão eleitos pelos empregados será assegurada estabilidade no emprego, de 180 dias, a contar da data de suas eleições".

Na mesma linha se porta o Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região, que, de maneira criativa e inovadora a respaldar representações coletivas unitárias e não-sindicais, garantiu, mediante o Precedente Normativo n° 190 do Primeiro Grupo de Turmas Especializado em Dissídios Coletivos, a instituição de um "representante de empregados" junto à direção das empresas que tenham entre 10 (dez) e 49 (quarenta e nove) empregados e um "conselho paritário de empresa" para as empresas de 50 (cinqüenta) ou mais empregados. Essas representações coletivas não-sindicais, organizadas de forma singular (pelo representante de empregados) e coletiva (pelo conselho paritário de empresa), teriam, segundo o Tribunal, as competências básicas de fiscalizar o cumprimento de sentenças normativas, convenções e acordos coletivos de trabalho, bem como as de apreciar, previamente, as divergências eventualmente existentes entre empregados e empregadores. No mais, e no que diz respeito à estabilidade, o Precedente Normativo n° 190 estendeu, aos representantes de empregados e integrantes de conselhos paritários, as garantias típicas do dirigente sindical[175].

A jurisprudência tem evoluído para consubstanciar o entendimento de que o fato de ser obrigatória a participação do sindicato não quer dizer que ela seja indispensável para a entabulação dos produtos da negociação coletiva, principalmente quando os fatos demonstrarem que é o próprio sindicato que abdica dela, ou seja, que abdica de bem levar a termo a negociação coletiva. Não é o sindicato, pois, que detém o monopólio da negociação coletiva, mas os trabalhadores. *Tamira Maira Fioravante* e *Túlio de Oliveira Massoni* advertem, nesse mesmo entendimento, que

> "O sindicato é uma aspiração naturalmente presente nas idéias e sentimentos daqueles que vivem da venda da sua força de trabalho. Todavia, ele não esgota em

[175] "190 – REPRESENTANTE DE EMPREGADOS – CONSELHO PARITÁRIO DE EMPRESA
Fica estabelecida a figura do representante de empregados junto à direção de empresas que tenham de 10 (dez) a 49 (quarenta e nove) empregados. Da mesma forma, institui-se o conselho paritário de empresa para aquelas empresas (incluindo filiais ou agências) em que trabalhem 50 (cinqüenta) ou mais empregados, sendo integrado por 3 (três) representantes dos empregados e 3 (três) do empregador. A estes organismos caberá a fiscalização do cumprimento das sentenças normativas, dos acordos e convenções coletivas, bem como a apreciação prévia de divergências entre empregados e empregadores, antes do ajuizamento de qualquer ação por eles, fixado o prazo máximo de 30 (trinta) dias para a atuação específica do representante do conselho, findo o qual o empregado estará liberado para o exercício do direito de ação trabalhista, diretamente ou substituído pelo sindicato. Os representantes dos empregados serão eleitos por eles com mandato de 2 (dois) anos e terão garantias idênticas as do dirigente sindical, na vigência do mandato; os representantes do empregador serão por eles designados. Aplica-se o precedente número 84 (oitenta e quatro) ao representante de empregados e aos membros componentes do conselho paritário de empresa".

> si mesmo o fenômeno sindical, o qual também pode se expressar em formas organizativas não-estáveis, como, por exemplo, uma comissão de greve. Nesse sentido, a manutenção do monopólio de representação da categoria violenta os impulsos associativos aos quais, por nascerem espontaneamente, devem permanecer livres"[176].

Essa é a razão pela qual, indicam, a negociação coletiva direta com grupo inominado de trabalhadores ilustra uma forma pela qual as bases obreiras possuem para, inclusive, em país que sequer tutela, coerentemente, o princípio da liberdade sindical, contestar a criação de cúpulas sindicais burocratizadas e desvinculadas das bases[177].

9.4. Alguns exemplos internacionais

Não sem razão, por todo o exposto, a maior parte dos países europeus seguem o sistema da dualidade das representações coletivas de trabalhadores. Nos países em que a negociação coletiva de trabalho é conduzida principalmente no nível industrial ou regional, em uma negociação coletiva com tendência mais centralizada, é comum se observar a existência de um tipo de representação de trabalhadores unitária na empresa ou no estabelecimento, sem que, necessariamente, haja a intermediação sindical[178].

---

[176] Acordo Coletivo de Trabalho Celebrado Diretamente entre Empregador e Grupo Inominado de Trabalhadores. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-07).* São Paulo: LTr, vol. 71, nº 7, julho: 812-819, 2007, pp. 815-816.

[177] Acordo Coletivo de Trabalho Celebrado Diretamente entre Empregador e Grupo Inominado de Trabalhadores. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-07)*, p. 819. Com a tese de que é legítima a entabulação de acordo coletivo de trabalho entre empresa e "comissão de empregados", com a advertência de que o sindicato é que deve se ajustar à vontade que os empregados livremente expressarem, mormente quando o sindicato se nega a participar da negociação coletiva, *Otavio Albrecht* ilustra o argumento com a indicação de precedentes jurisprudenciais do Tribunal Superior do Trabalho, que tem admitido a validade do acordo coletivo de trabalho nesses termos em matéria de jornada de revezamento de 12 horas de trabalho por 36 de descanso; de estipulação da natureza não-salarial do auxílio-alimentação, independentemente da adoção, pela empresa, do Programa de Assistência ao Trabalhador (PAT); de substituição da hora noturna reduzida pelo recebimento de adicional de 40% (quarenta por cento) sobre o salário-hora e de redução do adicional de periculosidade, de 30% (trinta por cento) para 10,12% (dez vírgula doze por cento), a ponto, inclusive, de pontuar que o Tribunal Superior do Trabalho, pautado no sistema de unicidade sindical brasileiro e na aplicação da teoria do conglobamento, até mesmo já decidiu pela suplantação da convenção coletiva de trabalho quando existente acordo coletivo de trabalho entre empresa e "comissão de empregados" (Acordo Coletivo sem a Presença de Sindicato. *Valor Econômico*, São Paulo, 08 jul. 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E2).

[178] FREDIANI, Yone. A Representação dos Trabalhadores no Local de Trabalho e a Reforma Sindical. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, nº 119, julho-setembro, p. 205-209, 2005, p. 207.

Esse é o caso da França, com os seus representantes sindicais, *délégue syndicaux* (de índole individual) *e section syndicale* (de índole coletiva), convivendo ao lado de representantes eleitos ilustrados nos *comité d'entreprise* (de índole coletiva) e *délégué du personnel* (de índole individual), muito embora os comitês de empresa franceses tenham composição mista, também contando com representantes de empregadores[179].

Com representação unitária totalmente obreira está o caso dos conselhos de empregados alemães ou *Betriebsrat*[180]. Também nesse esquema, está a Espanha, com os seus *comités de empresa* e *delegados de personal*. Nos *comités de empresa*, os sindicatos mais representativos possuem assento e podem promover eleições a membros dos comitês de empresa[181], também em uma espécie de representação unitária impura ou que admite a interferência sindical. Os *comités de empresa* e os *delegados de personal* estão facultados, e obrigados, a cooperar com o empresariado para participar, conforme estiver determinado no instrumento coletivo do trabalho adequado, na gestão de obras sociais estabelecidas na empresa em benefício dos trabalhadores e de suas famílias e para colaborar com a direção da empresa na busca de medidas que procurem a manutenção e o incremento da produtividade[182].

---

[179] Sobre a representação dual francesa, ver KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-representativas*, pp. 404 a 410. Lembra, *Renato Rua de Almeida*, que, em matéria de participação dos trabalhadores no governo da empresa, o artigo L. 122-14 do *Code du Travail* prevê que o empregador, pretendendo despedir um empregado, deve, antes da decisão, convocá-lo, por meio de carta, para uma reunião em que será apresentado o motivo da despedida individual (uma causa real e séria, geralmente de natureza disciplinar) e que torne a continuação da relação empregatícia impossível. Para tal reunião, o empregado poderá ser acompanhado por um representante eleito dos empregados na empresa (O Regime Geral do Direito do Trabalho Contemporâneo sobre a Proteção da Relação de Emprego contra a Despedida Individual sem Justa Causa – Estudo Comparado entre a Legislação Brasileira e as Legislações Portuguesa, Espanhola e Francesa. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-03)*, p. 343). Sistema semelhante se verifica na Áustria, na Alemanha (com o *Betriebsrat*), na Suécia e na Federação Russa (BRONSTEIN, Arturo S. *International and Comparative Labour Law*: Current Challenges. Geneva: International Labour Office; Hampshire: Palgrave Macmillan, 2009, pp. 80-81).

[180] OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi. Introduction. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*, p. viii. Segundo *José Cretella Neto*, o *Betriebsrat* alemão "permite negociar soluções dentro das empresas antes de as negociações passarem a incluir diretamente os sindicatos, evitando-se greves e paralisações" (*Empresa Transnacional e Direito Internacional*: Exame do Tema à Luz da Globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006, p. 149). Sobre os conselhos de empregados alemães, ver, ainda, KAUFMANN, Marcus de Oliveira. *Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas*, pp. 410 a 415.

[181] FERRER LÓPEZ, Miguel Ángel. *Comités de Empresa y Delegados de Personal*: Elección, Competencias, Garantías, Reunión, Negociación Colectiva y Conflitos Laborales. Bilbao: Deusto, 2002, p. 20; KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Ob. cit., pp. 396 a 404.

[182] FERRER LÓPEZ, Miguel Ángel. *Comités de Empresa y Delegados de Personal*, p. 94.

Exemplo oposto é o da Grã-Bretanha, onde a negociação coletiva é conduzida no nível da empresa, em um sistema de negociação coletiva descentralizado, não havendo espaço considerável para representantes de trabalhadores unitários, sob pena de caracterização de conduta antissindical[183]; e o dos Estados Unidos da América, muito embora algumas empresas, como a *General Foods*, *Mercy Memorial* e *Crown Cork & Seal*, tenham instituído comitês de empregados intra-empresa para tratarem de conflitos de interesses, treinamento, condições de trabalho, *performance* empresarial e métodos de produção[184]. Na Austrália, representações não-sindicais, tradicionalmente, não desenvolveram muita importância para as relações trabalhistas, mas, nas últimas duas décadas, estruturas intituladas de comitês de negociação empresarial e comitês de saúde ocupacional e segurança surgiram no cenário laboral, muito embora tais comitês sejam controlados por sindicatos[185].

O que predomina, nos exemplos internacionais, é que os países, principalmente oriundos da União Europeia[186], mantêm instituições que concedem voz[187] tanto para sindicatos quanto para comitês, comissões ou conselhos de empresa ou de fábrica nos locais de trabalho, ainda que, no âmbito sindical, ocorram as mais diversas configurações.

Em um parênteses, na Áustria, Alemanha, Grã-Bretanha e Irlanda, há uma organização sindical dominante ou uma única, embora, na Áustria e Alemanha, as organizações principais compreendam um número baixo de sindicatos que são organizados

[183] BARNARD, Catherine. Worker Representation in the U.K. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*, p. 100.

[184] KOHLER, Thomas C. Decentralizing Industrial Relations: The American Situation and its Significance in Comparative Perspective. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 103-124, 2007, p. 119.

[185] FORSYTH, Anthony. Decentralisation and "Deregulation" of Labour Relations through "Ultra-Regulation": Australia's 2005 Labour Law Reforms. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 125-142, 2007, p. 140.

[186] No que diz respeito à fixação dos valores de salários, variados níveis de negociação coletiva se apresentam na União Europeia. A negociação inter-setorial predomina na Bélgica, Finlândia e Irlanda. A negociação setorial predomina na Áustria, Alemanha, Grécia, Itália, Holanda, Portugal, Espanha e Suécia. A negociação não é evidente na Dinamarca e em Luxemburgo. A negociação na empresa predomina na Grã-Bretanha e na França (BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*. Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2009, p. 275).

por setores industriais, ao passo que, na Grã-Bretanha e Irlanda, compreendam um grande número de sindicatos que se organizam por variados setores industriais, profissionais e ocupacionais[188].

Ainda no parênteses, Bélgica, França, Itália, Luxemburgo, Holanda, Portugal e Espanha apresentam organizações sindicais múltiplas e competitivas, divididas por correntes políticas, que se quantificam em cinco na França até duas em Portugal e Espanha[189].

Por sua vez, retomando o tópico, as relações industriais norte-americanas, mais descentralizadas do que as europeias e ilustrativas de um contraponto em relação aos sistemas de duplo canal de representação, falham ao não instituírem uma alternativa ao movimento sindical, como um comitê ou um conselho de empregados nos locais de trabalho que possa impulsionar uma representação universal dos interesses dos trabalhadores[190], mormente para aqueles não-sindicalizados.

A economia do trabalho fornece excelentes subsídios para o entendimento acerca do comportamento da instituição e do fortalecimento, ou não, de representações coletivas de trabalhadores de natureza dupla ou de duplo canal nas empresas, bem como das interações que o canal dual causa para a prática do sistema de operação capitalista e para a representação coletiva obreira nos locais de trabalho, nas empresas, mormente acerca do impacto nos desideratos de participação dos trabalhadores no governo da empresa.

James A. Piazza confirma que, em países considerados "pluralistas", onde a estrutura de fixação de salários é descentralizada e voluntarista, organismos como comitês de empresa tendem a ser fracos ou inexistentes, assim como os empregados não são representados nos conselhos empresariais, restando, aos dirigentes sindicais, a única voz de representação.

Nesses países, cujos clássicos exemplos são os Estados Unidos, o Canadá e o Reino Unido, o sistema de representação obreira segue a tradição das economias liberais, nas quais (i) as filiações sindicais são baixas ou estão em decréscimo; (ii) os sindicatos e as

---

[187] JURAVICH, Tom. Beating Global Capital: A Framework and Method for Union Strategic Corporate Research and Campaigns. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 16-39, 2007

[188] BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*, p. 271.

[189] *Idem*, *ibidem*, p. 271.

[190] PIAZZA, James A. *Going Global*, p. 92.

federações são fracos até por conta da antissindicalidade reinante (federações, confederações e centrais dedicam-se mais a relações públicas, à advocacia e a atividades de *lobby*); (iii) as entidades sindicais pouco participam nas deliberações quanto à macroeconomia; e (iv) os convênios coletivos não alargam seu campo de aplicação para além dos trabalhadores sindicalizados ou para além dos trabalhadores abrangidos por dado enquadramento profissional[191]. Nesses sistemas, o sindicalismo, no local de trabalho, não detém qualquer papel participativo no governo da empresa, não desenvolve qualquer função informativa ou consultiva[192], com exceção das unilateralidades empresariais que ou cooptam os sindicatos para esquemas de colaboração capital-trabalho ou conclamam o sindicato a participar e a assumir comissões para o trato de assuntos operacionais, o que nem sempre é assumido e enfrentado pelos entes sindicais.

Em países considerados de "pluralismo mediato", como pode ser o caso da Espanha e da Hungria, sindicatos já conseguem exercer alguma influência nos locais de trabalho mediante comitês de empresa independentes, mas, no entanto, o sindicalismo não é bem estruturado para o trato de negociações envolvendo vários empregadores[193], com o que os reflexos da globalização, para esses sistemas, é muito ruim.

Em países do sistema de "corporativismo rígido", como é o caso de alguns países escandinavos, mormente a Suécia, o sindicalismo é muito centralizado e a negociação salarial ocorre no nível confederativo e nacional, das altas estruturas, de modo que a representação local, na empresa, no local de trabalho, é débil e fraca[194] e não desenvolve atividades informativas e consultivas[195]. Com raríssimas exceções, somente sindicatos que tenham concluído uma negociação coletiva sobre condições de trabalho podem participar da gestão da empresa. Isso não existe para representações unitárias como

[191] PIAZZA, James A. *Going Global*, pp. 87 e 92.
[192] *Idem*, *ibidem*, p. 87.
[193] *Idem*, *ibidem*, p. 88.
[194] BIELER, Andreas; SCHULTEN, Thorsten. European Integration: A Strategic Level for Trade Union Resistance to Neoliberal Restructuring and for the Promotion of Political Alternatives? In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 231-247, 2008, p. 235. Por imposição da Federação Sueca de Sindicatos (LO – *Landsorganisationen i Sverige*), que conta com uma altíssima densidade e filiações sindicais, os comitês de empresas, de perfil unitário, devem surgir a partir da negociação coletiva entre as partes, o que conta com o apoio do partido dos sociais democratas, que também professam a centralização do controle sobre as formas de participação de empregados no seio da empresa nas mãos dos sindicatos.
[195] PIAZZA, James A. Ob. cit., p. 88.

conselho ou comitê de empregados, de modo que, praticamente, não existe, na Suécia, acordo coletivo para o local de trabalho e, portanto, não há direito de informação e de co-decisão. A legislação, a *Joint Regulation Act* de 1976 trabalha favoravelmente ao sindicato[196].

Esse sistema, calcado em negociações coletivas travadas com um setor patronal multifacetado e na escala nacional[197], desde que o modelo foi inserido pelo Acordo *Saltsjöbaden* de 1938, permitiu o incremento de relações industriais estáveis, até porque as federações trabalhistas detêm poder para repreender empresas e dirigentes sindicais locais.

Em países do sistema do "corporativismo flexível", exemplificado pela Alemanha, o sindicalismo desenvolve importante papel em negociações setoriais e, no mais, ainda participa das instituições empresariais, tudo de maneira sistêmica e com direitos de participação[198] que chegam aos limites da co-gestão[199].

Curiosa construção é a da Itália, onde os representantes eleitos se confundem com a representação sindical. Os representantes de trabalhadores nos locais de trabalho (*rappresentanza sindacale aziendale*) são uma mistura de representantes sindicais e de representantes eleitos (artigo 19 do *Estatuto dei Lavoratori*). Na prática, as três grandes confederações de trabalhadores acordaram em construir uma representação unitária no local de trabalho (*rappresentanza sincalade unitaria*), o que também não significa que tal representação não deixa de ser influenciada pelo sindicalismo externo[200].

Na distante Coreia do Sul, as comissões trabalho-gerência (*labour-management councils*), com composição paritária e existentes em qualquer local de

---

[196] FAHLBECK Reinhold. Trade Unionism in Sweden. In: JOSE, A. V. *Organized Labour in the 21st Century*, p. 97.

[197] Os atores sociais principais se reduzem a poucos na Suécia: a Confederação Sueca de Empregadores (SAF – *Svenska Arbetsfivareföreningen*) no lado do capital e a Federação Sueca de Sindicatos (LO – *Landsorganisationen ï Sverige*) no lado profissional.

[198] PIAZZA, James A. *Going Global*, p. 89.

[199] "A legislação de 1952 criou nas empresas conselhos supervisores nos quais é obrigatória a participação de representantes dos assalariados, em número variável, decorrente da quantidade total de empregados de cada estabelecimento. Embora em termos legais os conselhos supervisores não se confundam com a estrutura dos sindicatos, na prática a representação dos trabalhadores nos conselhos acaba por ter uma conotação sindical, e como uma empresa não pode funcionar de maneira coerente se as perspectivas de seus gestores de origem empresarial não convergirem com as de seus gestores de origem sindical, basta o êxito obtido pelo capitalismo alemão para demonstrar a existência de uma convergência" (BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo Sindical*. São Paulo: Xamã, 2008, p. 28).

[200] OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi. Introduction. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*, p. ix.

trabalho com mais de trinta empregados (com o mínimo de três e não mais de dez integrantes), possuem a missão de atuar na participação dos trabalhadores (no nível da prévia consulta) e de decisão sobre as condições de trabalho. Apresentam, tais comissões, longa história legislativa de aceitação e, como os sindicatos de empresas são amplamente reconhecidos, é muito comum que os representantes laborais para os fins da negociação coletiva sejam os mesmos integrantes das comissões trabalho-gerência. Se a empresa não apresentar organização em sindicato, a representação obreira ficará a cargo da comissão. Os representantes dos trabalhadores na comissão são eleitos pelos empregados, mas se, para as empresas, o sindicato for constituído pela maioria dos trabalhadores, indicados pelos sindicatos deverão, necessariamente, compor a representação dos trabalhadores na comissão[201].

No que diz respeito à missão de trabalhar a participação dos trabalhadores, no nível do direito à prévia consulta, a comissão se incumbe de editar resoluções, tratar de aumento de produtividade e de distribuição dos lucros, contratação, dispensas, treinamento de trabalhadores, melhorias no meio ambiente de trabalho (segurança, saúde, etc.), melhorias na saúde do trabalhador, melhorias no gerenciamento de recursos humanos, administração de horas trabalhadas e folgas, administração do pagamento de salários, introdução de maquinários e tecnologias e suporte no estabelecimento e revisão de planos de compras de ações[202].

Na Holanda, a representação unitária identificada em comitê de trabalhadores pelo *Works Council Act* de 1971 (*Wet op de Ondernemingsraden* – WOR) tem poderes para exercer direitos participativos no âmbito da informação e da consulta. Para o direito à informação, o empregador deve fornecer, ao comitê, todas as informações necessárias, pelo menos uma vez por ano, que digam respeito à situação da empresa, sua posição financeira e econômica, seus planos de longo prazo e suas políticas sociais e de pessoal. Quanto ao direito à prévia consulta, a norma holandesa impõe a que o empregador procure o conselho do comitê no que diz respeito às decisões de transferência de propriedade da firma, fusões, encerramento de plantas, redução de custos, mudanças ou

[201] SUKHWAN, Choi. Employee Representation System in South Korea. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 169-185, 2007, p. 177.
[202] *Idem*, *ibidem*, p. 177.

extensão de atividades, alterações na organização do trabalho, alterações nos locais de produção, contratação de pessoal temporário, investimentos, empréstimos e indicação de pessoas ao conselho administrativo da empresa[203].

Na Hungria, os conselhos de trabalhadores foram instituídos pelo Código de Trabalho de 1992. Em um primeiro momento, sofreram a esperada oposição dos sindicatos que temiam que a cópia do sistema alemão pudesse prejudicar os direitos de negociação coletiva e de organização sindical por empresa, mas, com direitos de informação e de consulta, foram introjetados no ordenamento jurídico húngaro em 1993, ainda que operem em grandes companhias e com forte interferência sindical. Essa é a razão pela qual, na Hungria, é difícil distinguir os papéis dos sindicatos e dos conselhos de trabalhadores[204].

Uma proposta de emenda ao Código de Trabalho datada de 1998, e concebida por um governo de direita, sugeriu que, aos conselhos de trabalhadores, fosse garantido o direito de concluir e entabular acordos de trabalho por local de trabalho para a regulação dos termos e condições de trabalho em empresas que, eventualmente, não tivessem seus empregados representados por um sindicato. Tal proposta surtiu um baixo efeito prático até que, em 2002, a emenda foi repelida pelo governo comandado pelo Partido Socialista ao mesmo tempo em que, não só aos conselhos de trabalhadores, mas, também, aos sindicatos, foi estendido o direito de informação e consulta, o que contribuiu, mais ainda, para a indistinta atuação dos sindicatos e dos conselhos de trabalhadores[205], em uma representação dual com os organismos agindo com os mesmos direitos participativos.

10. TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO

[203] FREEMAN, Richard B.; ROGERS, Joel. Who Speak for Us? Employee Representation in a Nonunion Labor Market. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*, p. 48; INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Globalizar Direitos*: Sindicatos e Relações Trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha. Florianópolis: IOS, s/a, pp. 34-35; INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*: O Dia-a-Dia dos Trabalhadores da Ahold, Akso Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil. Florianópolis: IOS, 2005, pp. 34 e 36.

[204] NEUMANN, László. Trade Unions in Hungary: Between Social Partnership, Political Action and Organizing Drive. In: DIMITROVA, Dimitrina; VILROKX, Jacques (ed.). *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe*: Towards Decent Work. Budapest: International Labour Organization (Subregional Office for Central and Eastern Europe), p. 63-109, 2005, p. 92.

[205] NEUMANN, László. Trade Unions in Hungary: Between Social Partnership, Political Action and Organizing Drive. Ob. cit., p. 93.

Decorre, do próprio entendimento quanto aos limites e perspectivas oferecidos pelo princípio da liberdade sindical, a constatação de que, em vários países, e sob várias formatações, o sindicalismo tradicional não resolveu e não resolve – e o Brasil não pode ser considerado uma exceção, muito pelo contrário – o problema de conseguir encampar todas as demandas de trabalhadores que trafegam desde um cenário global ou desde um cenário localizado, particularizado.

Onde a liberdade sindical encontrou, por circunstâncias políticas, culturais e históricas diversas, melhor trânsito, o sindicalismo tradicional conseguiu, de alguma forma, introjetar-se no local de trabalho, e, ao se fazer presente no ambiente onde o trabalho se realiza, ainda que no terreno do capital, conseguiu conviver com formas outras de representação coletiva, tudo (i) para que represente melhor seus representados, em via mais flexível (apta a abarcar diversos tipos de representados); (ii) para se fazer engajar em discussões estratégicas de longo prazo com as empresas multinacionais ao mesmo tempo em que se redireciona para viabilizar sua atuação em organismos de participação obreira nos locais de trabalho, de natureza paritária ou não; (iii) para assumir as responsabilidades decorrentes de negociações multilaterais em torno de temas complexos; e (iv) para se tornar habilitado a explorar diferentes táticas de ação, para o ambiente globalizado ou para o ambiente local, a depender da situação[206].

Em grande suma, um sindicalismo que reconhece as profundas mudanças que vem sofrendo nos últimos anos já constatou que, para sobreviver, em um cenário desfavorável ao trabalho na perspectiva internacional, precisa se projetar para além das rédeas legais, sem afrontá-las; e para além dos limites da negociação coletiva, sem desrespeitá-la[207].

Para competir e enfrentar os grandes desafios que lhe são impostos, por tudo, pelas movimentações do capital no território internacional, o sindicalismo já deve ter constatado que os ordenamentos jurídicos não lhe garante solução, não lhe garante respostas, mormente quando as normas não propiciam, no plano globalizado, a inserção dos entes sindicais em esquemas de equivalência com seus contendores ou, no plano do chão de fábrica ou de empresa, em esquemas de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores em participarem da gestão da empresa, nem que a partir do desenvolvimento

[206] HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*, p. 254.

das habilidades inatas ao direito de informação e à prévia consulta mediante a intervenção de outras representações coletivas, como as de índole unitária e não-sindical.

A angústia vivenciada, portanto, pelo mundo do trabalho vem encontrando tratamento diferenciado por variados modelos que catapultam não só o sindicalismo, mas todas as formas de representação coletiva de trabalhadores na empresa, para o patamar de, com participação na empresa, no plano internacional, terem que lidar com o capital globalmente organizado e terem que buscar alguma equivalência de tratamento e voz ativa na construção dos destinos do relacionamento capital-trabalho. Tais modelos merecem exame na medida em que ilustram os caminhos que o Direito Coletivo do Trabalho sugere para uma melhor representação coletiva de direitos e deveres no futuro.

10.1. Comitês de empresa europeus

Conjugando a representação coletiva perante o algoz do trabalho no mundo do capital globalizado, qual seja, a empresa multinacional, bem como a representação coletiva advinda de esquemas de participação dos trabalhadores na gestão da empresa, não necessariamente em formato sindical, os comitês de empresa europeus, surgidos em 1994 na União Europeia, refletem o ápice do desenvolvimento participativo em relação a uma dada empresa e sob o ponto de vista institucional, normativo.

Neste tópico, não se consideram as formas voluntárias mediante as quais certas multinacionais, com os organismos sindicais internacionais de trabalhadores ou associações unitárias de trabalhadores, em um diálogo iniciado há mais de quatro décadas, desenvolveram comitês ou conselhos mundiais de empregados ou de empresa (*works councils*), cujo exemplo mais paradigmático é o da multinacional *Volkswagen*, congregando, inclusive, trabalhadores não-sindicalizados[208] e atingindo toda a rede de subcontratação[209] para facilitar a negociação coletiva por toda a estrutura produtiva, mormente quanto à fiscalização do cumprimento de códigos de conduta.

---

[207] HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*, p. 255

[208] FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. *A Comissão Enxuta*, p. 83; MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 53.

[209] SHAILOR, Barbara; KOURPIAS, George. Developing and Enforcing International Labor Standards. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 277-285, 1998, p. 284.

Como já se teve a oportunidade de investigar na segunda parte deste estudo, os comitês ou conselhos mundiais de empregados ou de empresa constituem organismos que funcionam nos níveis da planta ou da empresa e são compostos por representantes eleitos dos trabalhadores naquelas unidades, quer sejam eles sindicalizados ou não. Nada impede que conselhos com comitês mundiais existam sob vários formatos nos âmbitos nacionais ou regionais também, vinculados, normalmente, a uma dada empresa multinacional. Ainda que montados de variadas formas, normalmente tais conselhos ou comitês possuem direitos de informação e de consulta sobre os planos da administração empresarial, ordenação do sistema produtivo e, em alguns casos, para negociar sobre tais matérias, principalmente em questões relacionadas aos salários e aos termos dos contratos de trabalho. Muito embora tais comitês ou conselhos possam competir com representantes sindicais, o fato é que os comitês ou conselhos geralmente são dominados pelos sindicatos, o que permite que as representações sindicais tenham uma presença local, na empresa, mesmo quando a densidade sindical é baixa[210].

Os comitês de empresa europeus são organismos que, a despeito do Direito Comunitário europeu, ainda são mais fracos do que os comitês ou conselhos de empresa ou de empregados voluntariamente disciplinados. A Diretiva nº 94/45/CE[211], sobre a

[210] MARTIN, Andrew; Ross, George. European Integration and the Europeanization of Labor. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 120-149, 2000, pp. 137, 271 e 272 (notas de rodapé encontradas ao término do livro).

[211] Os fundamentos da Diretiva encontram-se na Carta dos Direitos Sociais Fundamentais de Trabalhadores de dezembro de 1989, que previa o direito à informação e à consulta; e no Protocolo e Acordo sobre Política Social, assinado em Maastricht em fevereiro de 1992, depois revisado pelo Tratado de Amsterdam de 1997 da União Europeia. Por ser uma espécie legislativa característica do que a doutrina internacional batizou de *soft Law*, a Diretiva nº 94/45/CE é obrigatória para os Estados-Membro da União Europeia no que diz respeito aos resultados que devem ser alcançados, mas deixa, à atuação das autoridades legislativas nacionais, a escolha pela forma e pelo método de como aqueles resultados se alcançarão, mediante leis nacionais ou pelas práticas nacionais. Os desideratos da Diretiva nº 94/45/CE foram transpostos para o ordenamento jurídico da Bélgica e da Noruega mediante negociação coletiva, o que é motivo de muita discussão pelo Direito Comunitário Europeu (BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*: International and Comparative Employment Law. Cases and Materials. New York: Cambridge University Press, 2007, pp. 280-281; DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales*, pp. 96 e 97; BOGONI, Milena. *El Comité de Empresa Europeo*. Albacete: Bomarzo, 2010, pp. 21 e 22). Da mesma forma, por negociação coletiva, na Itália, a transposição da Diretiva para o ordenamento jurídico nacional se deu mediante o *Acuerdo Interconfederal* de novembro de 1996, contando com a *Confindustria* e *Assicredito* do lado patronal e as centrais CGIL, CISL e UIL do lado profissional. Na França, a transposição se deu pela edição de uma lei de 12 de novembro de 1996, atualmente incorporada ao *Code du Travail* quando trata dos *comitê d'entreprise*. Na Espanha, a transposição se deu mediante a Lei nº 10/1997 (MARTINÉZ GIRÓN, Jesús; RON LATAS, Ricardo P.; ARUFE VARELA, Alberto; CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. *La Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas*: Procedimientos de Negociación y Experiencias

constituição de um comitê de empresa europeu ou de procedimentos análogos de informação e de consulta em empresas e grupos de empresas de dimensão comunitária[212], obriga os países-membros da União Europeia[213] a garantirem o direito dos trabalhadores de empresas multinacionais com atuação na União Europeia a instalarem um comitê de trabalhadores em nível europeu, que pode ser composto apenas por empregados, baseado no sistema representativo da Alemanha, ou pode incluir representantes empresariais, em conformidade com o modelo francês[214], mas sempre com direito à informação e à consulta.

Tal direito à informação pode ser exigido regularmente, a fim de que os trabalhadores conheçam a estratégia da empresa na Europa, mormente quanto à produção, vendas, introdução de novas tecnologias, transferência de produção, fusões, redução de pessoal, reestruturação empresarial e fechamento de unidades[215], que são de extrema importância, principalmente para os fins da negociação coletiva, cujos embriões, exatamente, para o esquema da negociação coletiva por empresa no território da União Europeia, são os comitês de empresa europeus.

A respeito dessa propensão dos comitês de empresa europeus a contribuírem para o desenvolvimento da negociação coletiva de trabalho por empresa em plano internacional, ao menos para as empresas com atuação na União Europeia, embora, a negociação coletiva, não tenha sido um propósito específico da Diretiva nº 94/45/CE, *Alain Supiot*, *María Emilia Casas*, *Jean de Munck*, *Peter Hanau*, *Anders Johansson*, *Pamela Meadows*, *Enzo Mingione*, *Robert Salais* e *Paul Van Der Heijden* advertem que:

Negociales. Madrid: Ministério de Trabajo y Asuntos Sociales (Subdirección General de Publicaciones), 2003, pp. 115, 116 e 117). A transposição da Diretiva nº 94/45/CE se deu por disposição heterônoma, além dos mencionados, na Áustria, Dinamarca, Finlândia, Alemanha, Grécia (por um decreto), Irlanda, Holanda, Portugal (pela Lei nº 40/1999), Grécia e Luxemburgo.

[212] Empresa de dimensão comunitária, atualmente, é qualquer uma que empregue, pelo menos, 1.000 (hum mil) trabalhadores nos Estados-membros e, em pelo menos dois Estados-membros diferentes, um mínimo de 150 (cento e cinqüenta) trabalhadores em cada um deles.

[213] A Diretiva nº 94/45/CE, em 1997, modificada pela Diretiva nº 97/74/CE para incluir o Reino Unido e a Irlanda do Norte, que, inicialmente, estavam excluídos de seu âmbito de aplicação por auto-exclusão. O Partido Trabalhista inglês, depois, reverteu a situação, até porque muitas multinacionais inglesas, operando na Europa continental, teriam suas subsidiárias submetidas à Diretiva, o que poderia provocar um enorme contencioso perante as Cortes Europeias contra a Grã-Bretanha (BERCUSSON, Brian. *European Works Councils – Extending the Trade Union Role*, p. 5).

[214] BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. *The Global Workplace*, p. 301.

[215] FONSECA, Verônica Cavalcante da. Negociação Coletiva na União Européia e no Mercosul. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). *Direito Coletivo do Trabalho em Debate*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 313-334, 2009, pp. 323 e 324.

> "As empresas multinacionais e os grupos de empresas adquirem uma importância crescente e a negociação colectiva desenvolvida nestas estruturas torna-se também cada vez mais importante. É certo que, depois de acesas discussões, a Directiva 94/45/CE não reconheceu poderes de negociação aos conselhos de empresa europeus que estão a surgir nas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Não obstante, é impossível não pensar que, nos casos em que se revele eficaz, o funcionamento de tais instituições de participação (informação e consulta) conduzirá a práticas de negociação. É verdade que a negociação colectiva nos grupos, seja qual for a sua dimensão territorial, entre em choque com a lógica sectorial nos casos em que as empresas do grupo pertençam a diferentes sectores de actividade. Por essa razão, o seu desenvolvimento coloca sérios problemas de articulação com a negociação sectorial.
> No entanto, a negociação colectiva nos grupos de empresas já está inscrita no direito comunitário, para a instituição de um conselho ou de um processo de informação e consulta. Não se trata de uma verdadeira negociação colectiva europeia, mas de uma negociação transnacional, à qual é aplicado o direito de um dos Estados-Membros da EU: aquele em que está sediada a direcção central dessas empresas ou grupos de empresas de dimensão comunitária. Mesmo assim, se, uma vez concluída esta negociação, as instituições de representação existentes celebrarem acordos colectivos aplicáveis ao grupo, colocar-se-á o problema da articulação destes acordos transnacionais com as convenções nacionais que já vinculam as empresas do grupo"[216]

Um dos principais propósitos da Diretiva nº 94/45/CE foi a de incrementar os direitos de informação e de consulta. A Diretiva nº 94/45/CE veio possibilitar, pela primeira vez, a instalação de canais de comunicação entre os conselhos de administração e os trabalhadores nas empresas de dimensão comunitária e, a partir de então, se caracterizar como uma diretiva diferenciada, uma vez que não é destinada a pesquisar soluções para uma realidade, a europeia, multiforme e variada, mas, sim, para criar um quadro jurídico novo e que se agrega aos quadros nacionais. Por isso, a Diretiva nº 94/45/CE é tida como uma "legislação de mínimos"[217], orientada a estabelecer regras de caráter procedimental para que os Estados-membros definam e apliquem as modalidades concretas de informação e de consultação dos trabalhadores. Segundo *Caterina Timellini*,

[216] *Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa*, p. 166. Também em MARGINSON, Paul. La Dimensión Transnacional de la Negociación Colectiva en un Contexto Europeo. In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 71-87, 2009, p. 73.
[217] BOGONI, Milena. *El Comité de Empresa Europeo*, p. 14.

> "Observando seu objeto, trata-se de uma diretiva complexa no que pertine a alguns pontos nevrálgicos de Direito do Trabalho nos diversos ordenamentos, caracterizados por fortes diferenciações e que possuem suas raízes em diversas culturas nacionais de relações industriais: da representação nos locais de trabalho ao papel e à possibilidade de contratação coletiva de grupo, à função solucionada pelos sistemas de informação e consultação dos trabalhadores e/ou das representações sindicais na empresa com finalidade de participação ou à contratação"[218]

Os canais de comunicação, para o incremento dos direitos de informação e de consulta, podem ser instalados de duas formas: (i) quer pela criação de um organismo representativo dos trabalhadores, unitário, no nível europeu[219] ou de um organismo paritário, (ii) quer pela entabulação de instrumentos coletivos, convencionais, aplicáveis no âmbito europeu, tratando dos direitos de informação e de consulta dos trabalhadores, com o enfrentamento ou com a adaptação do que foi deliberado à realidade da multinacional de dimensão comunitária.

Tais organismos, e procedimentos, são puramente consultivos e os detalhes acerca dos procedimentos de informação e de consulta devem ser acordados entre o empregador e os representantes dos trabalhadores segundo a extensa previsão procedimental da Diretiva. O que é importante à Diretiva nº 94/45/CE é a instalação de meios internos de comunicação entre a gerência da empresa e os trabalhadores, a fim de que se permita, livremente, que, no âmbito da empresa, os procedimentos de acesso à informação e à consulta sejam convencionados.

Não é despropositada, portanto, a tese segundo a qual o surgimento dos comitês de empresa europeus ilustram o segundo pilar sobre o qual o ativismo internacional das representações coletivas de trabalhadores se estabelece[220], sendo, o primeiro, aquele

---

[218] A Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas no Ordenamento Comunitário. Trad. Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio. *Relações de Direito Coletivo Brasíl-Itália*, p. 217. Para *María Cruz García Arce* e *José Antonio Prieto Juárez*, o grande diferencial da Diretiva nº 94/45/CE é o de que ela soluciona um problema que os Estados-membros, individualmente, não poderiam solucionar mediante um procedimento de constituição de um organismo supranacional (*Acción Social en la Empresa*, p. 236).

[219] A doutrina tem sustentado que os acordos entabulados pelos comitês de empresa europeus são acordos europeus entre partes sociais. Tratam-se de acordos de empresa semelhantes aos instrumentos similares previstos nos ordenamentos jurídicos nacionais, mas que contém sua base jurídica na Diretiva.

[220] DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. German Trade Unions between Neoliberal Restructuring, Social Partnership and Internationalism. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 178-198, 2008, p. 193.

representado por toda a movimentação do trabalho na solidariedade internacional de interesses e em prol da negociação de acordos marco globais ou setoriais.

Destaca-se, aqui, o pilar a respeito de representações coletivas de trabalhadores porque a Diretiva, embora não contenha uma explícita menção a sindicatos, até porque a Diretiva nº 94/45/CE possui uma preferência pela constituição de um tipo de representação unitária[221], eleita, acabou convivendo com a maior parte dos comitês, já instalados, incorporando ou em processo de incorporação de sindicatos em suas estruturas[222].

A Diretiva nº 94/45/CE, segundo *Jean-Michel Servais*, apresenta um desenvolvimento significativo porque força a reflexão a respeito de como as leis trabalhistas podem facilitar e incentivar a cooperação internacional entre sindicatos, até porque leis supranacionais, nesse aspecto, são uma absoluta exceção[223]. Na maior parte dos exemplos, as leis nacionais ainda governam as relações produtivas, mesmo que tenham dimensão internacional.

Alguns êxitos são atribuídos à Diretiva nº 94/45/CE[224], entre os quais (i) o crescente papel dos sindicatos na maior parte dos comitês de empresa europeu[225], muito embora, como já advertido, a Diretiva europeia não atribua papel algum ao sindicalismo de maneira explícita; (ii) as relações entre os sindicatos europeus foram favorecidas, o que implicou não terem deixado de crescer em freqüência e intensidade, a ponto de se sustentar

---

[221] AGUILAR GONZÁLVEZ, Maria Cristina. *La Negociación Colectiva en el Sistema Normativo Comunitario*. Valladolid: Lex Nova, 2006, p. 342.

[222] SERVAIS, Jean-Michel. Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 44-59, 2000, p. 54; RIGBY, Mike; SMITH, Roger; BREWSTER, Chris. The Changing Impact and Strengh of the Labour Movement in Advanced Societies. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). *Trade Unions and Democracy*: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 132-158, 2009, pp. 145, 146 e 155. Segundo *Hermes Augusto Costa*, os comitês de empresa europeus "são hoje porventura o mecanismo mais avançado de um internacionalismo operário ao nível da empresa, ainda que para o *modus operandi* destas instituições não contribuam apenas representantes do campo sindical" (Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Granada: Comares, p. 193-229, 2009, p. 195).

[223] SERVAIS, Jean-Michel. Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation among Labor Unions*, p. 44.

[224] Em 2008, dá-se conta de que 800 (oitocentos) comitês de empresa europeus funcionavam, representando um contingente de 14,5 milhões de empregados na União Europeia (INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Globalizar Direitos*, p. 50), notadamente no âmbito de empresas de origem alemã, inglesa e francesa, além das empresas norte-americanas com subsidiárias ou filiais na Europa.

[225] ERNE, Roland. *European Unions*: Labor's Quest for a Transnational Democracy. Ithaca: Cornell University Press, 2008, p. 35.

que os comitês de empresa europeus viabilizaram novas formas de cooperação internacional sindical; (iii) os comitês de empresa europeus geraram uma oportunidade para os sindicatos organizarem sua ação internacional considerando uma empresa, o que favorece a criação de campanhas estratégias comuns a todos os países envolvidos; e (iv) o incremento e a agilização do intercâmbio de informações e experiências para melhorar o desenvolvimento de ações sindicais internacionais[226].

Não obstante tais êxitos, a aplicação da Diretiva perante os diversos sistemas jurídicos nacionais europeus suscitou dificuldades de interpretação e de implementação que conduziram à edição, recente, em 2009, da Diretiva nº 2009/38, com vistas ao aperfeiçoamento da Diretiva nº 94/45/CE. A Diretiva nº 2009/38 constitui a versão revista e atualizada da Diretiva nº 94/45/CE.

Entre as dificuldades encontradas, podem ser citadas: (i) a secundarização da constituição do comitê diante das prioridades nacionais e empresariais; (ii) o direito à informação e à consulta já estava tratado em diretiva da União Europeia e, diante do quadro de mais aceitação da representação coletiva de trabalhadores dual, não era tido como muito importante; (iii) os trabalhadores da sede das multinacionais de dimensão comunitária já tinham, normalmente, assegurado o acesso à informação e aos processos de decisão; (iv) a indisponibilidade para o acúmulo de funções para além daquelas que, pelos sistemas nacionais, os representantes de trabalhadores já assumiam; (v) a morosidade para a constituição do comitê, muitas vezes exigindo negociações com distintas organizações de trabalhadores e dessas todas com a entidade empresarial; (vi) a rotatividade nas lideranças das organizações de trabalhadores envolvidas; (vii) os conflitos entre representações coletivas, entre, até, representações sindicais e, dessas, com as unitárias existentes; (viii) o idioma utilizado entre os vários envolvidos[227]; (ix) a utilização dos comitês de empresa europeus para o propósito de difundir a cultura empresarial; (x) em países com escassa presença sindical, os representantes dos trabalhadores atuam com critérios e valores corporativos, além de estarem, as mais das vezes, pouco coordenados ou desunidos; e (xi) o predomínio de enfoques exclusivamente nacionais[228].

[226] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta*, p. 65.
[227] AUGUSTO COSTA, Hermes. Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*, pp. 206-210.
[228] MARCOS-SÁNCHEZ, José. *Negociación Colectiva y Código de Conducta* , p. 66.

A despeito de a Diretiva nº 2009/38[229] não trazer alterações de fundo relativamente à Diretiva nº 94/45/CE, que criou o comitê (ou conselho) de empresa europeu, comporta, todavia, algumas precisões e novidades destinadas a reforçar o papel dos representantes dos trabalhadores e dos canais de informação nas empresas transnacionais.

As principais alterações e/ou aprimoramentos na Diretiva nº 94/45/CE, feitos pela Diretiva nº 2009/38, foram (i) a precisão maior dos conceitos de informação e de consulta, mediante o reforço dos canais de informação; (ii) o melhor trato da competência do comitê (ou do conselho) ou dos canais de comunicação aos "assuntos transnacionais", definidos como "assuntos relativos a toda a empresa ou, pelo menos, a duas empresas situadas em dois estados membros"; (iii) a reformulação das regras referentes à composição do comitê de empresa europeu, com a determinação de que os trabalhadores devem ser proporcionalmente representados no comitê, que pode, ainda, se dividir em seções especializadas (artigo 6º, número 2, alínea "b", da Diretiva nº 2009/38); (iv) a imposição de um acordo, para coordenar a informação e a consulta, entre o comitê de empresa europeu e os organismos e autoridades nacionais competentes de acordo com a legislação nacional; (v) a imposição de que haja um dever de renegociação do comitê na eventualidade de circunstâncias que alterem, significativamente, os interesses dos trabalhadores, com a previsão, eventual, de uma "cláusula de adaptação" (artigo 13 da Diretiva nº 2009/38[230]).

No que tange à reformulação dos conceitos de informação e de consulta, agora o direito à informação impõe, ao empregador, o dever de transmitir todos os dados compilados, com forma e conteúdo que permitam, aos trabalhadores, conhecer e avaliar as circunstâncias de modo a preparar a consulta.

---

[229] Transposta, para o ordenamento jurídico português, por exemplo, pela Lei nº 98/2009.

[230] "Quando ocorrem alterações significativas na estrutura da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária, e seja na falta de disposições previstas pelos acordos vigentes seja em caso de conflitos entre as disposições de dois ou mais acordos aplicáveis, a direcção central inicia a negociação prevista no artigo 5º por sua própria iniciativa ou a pedido apresentado por escrito por pelo menos 100 trabalhadores ou pelo seus representantes provenientes de pelo menos duas empresas ou estabelecimentos situados em pelo menos dois Estados-Membros diferentes.
Pelo menos três membros do conselho de empresa europeu existente ou de cada um dos conselhos de empresa europeus existentes são membros do grupo especial de negociação, para além dos membros eleitos ou designados em aplicação do nº 2 do artigo 5º.
Durante a negociação, o ou os conselhos de empresa europeus existentes podem continuar a funcionar segundo modalidades eventualmente adaptadas por acordo celebrado entre os membros do ou dos conselhos de empresa europeus e a direcção central"

Informação, nos termos do artigo 2º, número 1, alínea "f", da Diretiva nº 2009/38, é a transmissão de dados por parte do empregador aos representantes dos trabalhadores, a fim de que tais representantes possam tomar conhecimento do assunto tratado e analisá-lo. A Diretiva impõe, mais uma vez, que a informação deve ser prestada em momento, em forma e com conteúdo suscetíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores procedam a uma avaliação aprofundada das suas eventuais incidências e se preparem, se for o caso, para as consultas com o órgão competente da empresa de dimensão comunitária ou o grupo de empresas de dimensão comunitária.

Consulta, nos termos do artigo 2º, número 1, alínea "g", da Diretiva nº 2009/38, é o estabelecimento de um diálogo e a troca de opiniões entre os representantes dos trabalhadores e a direção central ou qualquer outro nível de direção mais apropriado, em momento, em forma e com conteúdo suscetíveis de permitir que os representantes dos trabalhadores formulem uma opinião, com base nas informações facultadas sobre as medidas propostas a que a consulta se refere, sem prejuízo das responsabilidades da gestão, num prazo razoável, a qual pode ser tomada em consideração no âmbito da empresa de dimensão comunitária ou do grupo de empresas de dimensão comunitária.

Os direitos de informação e de consulta devem representar o critério essencial de tempo e de qualidade para os trabalhadores, embora indiquem dois distintos procedimentos[231]. A fase de consulta não poderá, pela Diretiva nº 2009/38, ser conduzida se a fase de coleta de informações não se iniciou propriamente, sem contar o fato de que o direito de consulta implica a que os representantes de trabalhadores devem ser envolvidos no processo de tomada de decisões da empresa, o que pressupõe que haja flexibilidade nas decisões da gerência para considerarem as opiniões e propostas dos trabalhadores. A fase de consulta não pode ser igualada a uma mera disponibilização, aos trabalhadores, do resultado final da decisão empresarial.

Por determinação do artigo 10º, número 2, da Diretiva nº 2009/38, os integrantes do comitê de empresa europeu devem informar os representantes dos trabalhadores dos estabelecimentos ou das empresas do grupo de empresas de dimensão

[231] "A informação e a consulta dos trabalhadores efectuam-se ao nível adequado de direcção e de representação, em função da matéria tratada. Para tal, a competência do conselho de empresa europeu e o alcance do procedimento de informação e de consulta dos trabalhadores regido pela presente directiva limita-se às questões transnacionais" (artigo 1º, número 3, da Diretiva nº 2009/38).

comunitária ou, na falta de representantes, o conjunto dos trabalhadores, sobre o conteúdo e os resultados do procedimento de informação e consulta levado a cabo. No artigo 10º, número 3, em evidente ato de proteção contra eventuais práticas anti-representativas, os integrantes do grupo especial de negociação para a criação do comitê de empresa europeu, os membros do comitê de empresa europeu e os representantes dos trabalhadores que exercem funções no âmbito do procedimento referido no número 3 do artigo 6º (ou seja, o procedimento de informação e de consulta que se constitui independentemente ou em substituição à criação de um comitê de empresa europeu) gozam, no exercício das suas funções, de proteção e de garantias semelhantes às previstas para os representantes dos trabalhadores na legislação e/ou práticas nacionais no país de origem.

No que toca à competência do comitê de empresa europeu, a Diretiva nº 2009/38 clarificou, no artigo 2º, número 4, a extensão daquela competência ao, exatamente, traçar uma linha entre os assuntos puramente nacionais e aqueles de índole transnacional, assim considerados aqueles que dizem respeito a toda a empresa de dimensão comunitária ou ao grupo de empresas de dimensão comunitária ou, pelo menos, a duas empresas ou estabelecimentos da empresa ou do grupo de empresas situados em dois Estados-membros diferentes.

A Diretiva nº 39/2008 contém, em relação à anterior Diretiva nº 94/45/CE, provisões que unem melhor os procedimentos de informação e de consulta tomados na escala europeia com aqueles nacionalmente previstos. O princípio geral das novas provisões é o de que os procedimentos de informação e de consulta conduzidos nos comitês de empresa europeus e nos organismos de representação coletiva nos âmbitos nacionais, mormente nos locais de trabalho, devem ser coordenados, sem prejuízo da competência de cada um e das correspondentes áreas de atuação.

A Diretiva nº 39/2008, em verdade, encoraja a que as partes envolvidas deliberem, no acordo que cria o comitê de empresa europeu (artigo 6º, número 2, alínea "c"), sobre as formas de coordenação dos procedimentos de informação e de consulta em todos os níveis de representação coletiva de trabalhadores, desde o âmbito do comitê (quer tenha natureza paritária, quer tenha natureza unitária pura) até o âmbito dos organismos nacionalmente previstos, por leis ou por instrumentos coletivos de trabalho, de representação dos trabalhadores, o que incentiva a que representações coletivas, tanto

unitárias, quanto sindicais, desenvolvam suas habilidades de comunicação, de coordenação e de cooperação em bases diárias e contínuas. Não é fácil, mas é essencial para que as representações coletivas percebam, no âmbito da União Europeia, que procedimentos de participação obreira, ainda que nos níveis da informação e da consulta no território europeu, são intrinsecamente ligados às esferas nacional e ao local de representação.

Em benefício da ênfase, segue o texto do artigo 12, números 2, 3 e 4, da Diretiva nº 2009/38, emblemático na instituição de uma via de coordenação das atividades de várias representações coletivas de trabalhadores atuando em diversos âmbitos geográficos:

> "2. As modalidades de articulação entra a informação e a consulta do conselho de empresa europeu e das instâncias nacionais de representação dos trabalhadores são estabelecidas pelo acordo referido no artigo 6º. Esse acordo não afecta as disposições do direito e/ou da prática nacionais em matéria de informação e consulta dos trabalhadores.
> 3. Na falta de tais modalidades definidas por acordo, os Estados-Membros devem prever que o procedimento de informação e consulta tenha lugar no conselho de empresa europeu, bem como nas instâncias nacionais de representação dos trabalhadores, sempre que estejam previstas decisões susceptíveis de provocar alterações importantes na organização do trabalho ou nos contratos de trabalho.
> 4. A presente directiva não prejudica os procedimentos de informação e consulta previstos na Directiva 2002/14/CE nem os procedimentos específicos previstos no artigo 2º o da Directiva 98/59/CE e no artigo 7º da Directiva 2001/23/CE."

Por tais determinações é que tem razão *Nadia Hilal* quando destaca uma fundamental diferença entre representações coletivas de trabalhadores percebidas nos países do "Norte", dos países mais desenvolvidos, e aquelas percebidas nos países do "Sul". No "Norte", práticas participativas de trabalhadores são comuns, ainda que normativamente provocadas, ainda que para tratar das formas participativas mais débeis, como é o caso dos direitos de informação e de consulta. No "Sul", aí incluindo o Brasil, a participação dos trabalhadores na gestão ou no governo da empresa é muito limitada, se resumindo a, quando muito, uma consulta simbólica[232].

A Diretiva nº 94/45/CE, em um primeiro momento, e a Diretiva nº 2009/39, em um segundo momento, retornando a questão do incentivo dado a negociações coletivas

[232] "*Dans le Sud, la participation directe des salaries à la prise de décision est beaucoup plus limitée: elle se resume souvent à une consultation symbolique. L'intervention des syndicats se fait généralement après coup,*

transnacionais no nível da empresa, não excluem a evolução das práticas negociais em direção a uma negociação coletiva transnacional fundada na empresa por bases voluntárias, a partir do efetivo exercício da informação e da consulta.

Diante de todas essas circunstâncias, a doutrina da melhor estirpe, nessa linha, pontifica que a iniciativa da negociação coletiva transnacional deve ativar-se, também, em algumas de suas modalidades, mediante o comitê de empresa europeu:

(i) de maneira conjunta e voluntária por um ou vários sindicatos europeus e uma ou várias organizações de empregadores europeus nos níveis setorial ou inter-setorial;

(ii) de maneira conjunta por sindicatos europeus e organizações de empregadores nos níveis setorial e inter-setorial a pedido (ii.a) de, ao menos, dois sindicatos e organizações de empregadores nacionais em um mesmo plano setorial ou em planos semelhantes, pertencentes, cada um deles, a um Estado-membro diferente; (ii.b) do comitê de empresa europeu (ou órgão representativo no caso da sociedade anônima europeia) e a direção da empresa ou grupo multinacional de que se trate, a fim de pôr em marcha um procedimento de negociação sobre questões sujeitas à informação e à consulta; ou (ii.c) do comitê de empresa europeu que solicite a inclusão de assuntos adjacentes aos procedimentos de informação e de consulta no temário da negociação dos sindicatos europeus e as organizações de empregadores no nível setorial; e

(iii) de maneira unilateral pelos sindicatos europeus nos níveis setorial e inter-setorial a pedido (iii.a) do comitê de empresa europeu (ou órgão representativo no caso de sociedade anônima europeia) e a direção da empresa ou grupo multinacional de que se trate, a fim de desenvolver um procedimento de negociação sobre uma ou várias questões sujeitas à informação e à consulta; ou (iii.b) da direção da empresa de grupo multinacional[233].

O comitê de empresa europeu, a bem da verdade, facilitou aquela evolução das práticas negociais para uma negociação coletiva internacional, de modo que o comitê não pode ser tido apenas como uma ferramenta para incrementar a comunicação entre a gerência de uma empresa multinacional com os representantes de trabalhadores no âmbito

---

une fois la decision prise" (*L'Eurosyndicalisme par L'Action*: Cheminots et Routiers en Europe. Paris: L'Harmattan, 2007, p. 45).

[233] ALES, Edoardo. La Negociación Colectiva Transnacional y la Necessidad de una Norma de la Unión Europea. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 128, nºs 1-2, junio: 163-178, 2009, p. 173.

europeu, mas como um dado indicativo e embrionário[234] de que tal comunicação deve perpassar representações coletivas de trabalhadores de diferentes nacionalidades e de diferentes sistemas regulatórios das relações industriais[235] para incrementar exitosas mobilizações transnacionais[236].

Quando os comitês de empresa europeus investem-se na faceta unitária, e pura, se arvoram, já fora dos diretivas da União Europeia, na condição de empiricamente legitimados, inclusive, para entabular, com empresas multinacionais, acordos marco globais ou setoriais, ainda que em conjunto com federações sindicais internacionais, assumindo a função de monitorar o respeito e a implementação do que restou convencionado naqueles acordo marco globais ou setoriais.

Nesse sentido, assumem, os comitês de empresa europeu, o papel de indutores de uma representação coletiva para além da União Europeia porque, ao contrário das federações sindicais internacionais, que possuem uma vastidão, inclusive geográfica, de competências e lugares de atuação, os comitês têm mais experiência para levar em consideração, para um acordo marco global ou setorial ou para uma ação coletiva transnacional qualquer, questões específicas da empresa[237].

---

[234] SCHUTTE, Giorgio Romano. Sindicalismo na Europa e Sindicalismo Europeu. In: LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon Luís (org.). *O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTr, Florianópolis: Escola Sindical Sul (Central Única dos Trabalhadores), p. 13-101, 2000, p. 95.

[235] COSTA, Isabel da; REHFELDT, Udo. Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 43-64, 2008, pp. 54-55.

[236] Em 10 de abril de 2000, 2.000 (dois mil) trabalhadores, majoritariamente da França, Alemanha, Bélgica e Itália, demonstraram, em Bruxelas, ação coletiva contra a multinacional *Asea Brown Boveri* (ABB) *Alstom Power*, que pretendia cortar sua força de trabalho em 50% (cinquenta por cento), sem que as autoridades europeias, antes de aprovarem a fusão entre a *ABB* e a multinacional *Alstom*, tenham permitido a consulta aos trabalhadores. O comitê de empresa europeu da empresa uniu forças aos sindicatos nacionais, o que acabou por repercutir em outras mobilizações transnacionais. Trata-se da primeira vez que um comitê de empresa europeu, em cooperação com o sindicalismo nacional, agiu para além dos normativos das diretivas e para o início de uma série de mobilizações transnacionais (ERNE, Roland. *European Unions*, pp. 128, 134 e 137).

[237] SOBCZAK, André. Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsability. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Labour Office; Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 115-130, 2008, p. 120. Desde 1996, os comitês de empresa europeus assinaram acordos marco globais ou setoriais com mais de vinte empresas multinacionais. A maior parte dessas empresas está instaladas na Europa, mas os acordos também incluem subsidiárias dessas empresas instaladas, por exemplo, nos Estados Unidos da América, com o trato de questões atinentes aos locais de trabalho (BÉ, Dominique. A Report on the European Commission Initiative for a European Framework for Transnational Collective Bargaining. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva:

10.2. Conselhos unitários de trabalhadores

Em reforço ao destaque conferido à evolução das formas de representação coletiva de trabalhadores de viés unitário e não-sindical, quer pelo desenvolvimento dos comitês de empresa europeus, quer pelos comitês ou conselhos mundiais de empregados ou de empresas, que, frisa-se, não afastam o sindicalismo, os trabalhadores, em âmbito de atuação abaixo dos conselhos ou comitês mundiais de trabalhadores ou de empresa (*works councils*), vem desenvolvendo uma "cultura de redes"[238] de interação com outros organismos de diversos países, ou de um mesmo país desde que relacionado a uma mesma empresa, e estabelecendo conselhos unitários de trabalhadores com atuação em determinada área internacional ou nacional por empresa. Os trabalhadores pretendem, por essa rede, prioritariamente, promover o intercâmbio de informações com a representação eleita de trabalhadores de variadas unidades sobre o andamento dos assuntos que lhes interessam nos diversos estabelecimentos ou regiões.

Exemplos práticos de conselhos unitários de trabalhadores é o que se passa nas unidades da multinacional *Philips* na Holanda. Cada unidade conta com um conselho de trabalhadores próprios. Acima desses conselhos de trabalhadores, há um conselho central de trabalhadores com variadas competências reconhecidas por lei. A representação unitária é tão forte que já, em um belo trabalho de rede, se organizou para a formação, voluntária, paralela aos comitês de empresa europeus, por exemplo, de um conselho dos trabalhadores europeu intitulado Fórum Europeu da *Philips*, que se reúne duas vezes ao ano e possui 27 (vinte e sete) integrantes em 17 (dezessete) países[239]. O sindicato pode atuar como consultor dos conselhos de trabalhadores, bem como do conselho central de trabalhadores. Os diversos sindicatos nacionais, ou os tidos como os mais representativos em dado país, em tese, podem servir de consultores, também, para o Fórum Europeu.

International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 221-235, 2008, p. 224).

[238] AUGUSTO COSTA, Hermes. Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*, p. 226.

[239] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*, p. 98.

Situação similar ocorre com a multinacional, também holandesa, *Unilever*, com os seus denominados conselhos empresariais de cada unidade, conselho empresarial central de âmbito nacional e, em âmbito europeu, o conselho empresarial europeu[240].

Na alemã *Bayer*, existem as comissões de trabalhadores locais e de cada país onde a empresa tem estabelecimento instalado e, ainda, a estrutura denominada de coordenadora de comissões de trabalhadores, tanto no nível de empresa, quanto no nível do grupo empresarial, todas com a missão principal de coletar e processar as informações das unidades da empresa. Além desses organismos, também a Bayer conta com uma reunião anual do chamado Fórum Europeu da *Bayer*, que congrega os representantes de trabalhadores da *Bayer* de toda a Europa[241] e que sonha poder estabelecer uma comissão global dos trabalhadores da *Bayer*. Estrutura praticamente idêntica é verificada na alemã *ThyssenKrupp*[242].

Toda a evolução normativa e institucional atinente às representações coletivas de trabalhadores de cariz unitário e não-sindical força a que o tradicional sindicalismo venha a pretender, também, influir nas decisões empresariais, mas desde que se flexibilize a ponto de saber conviver com estruturas outras de representação coletiva, até porque, segundo *Amauri Mascaro Nascimento*, aquela influência do sindicalismo nas decisões empresariais requer a precedência, onde os entes sindicais por vezes não conseguem atingir, da discussão em torno do acesso a informações sobre a situação da empresa e a competente consultação com as representações dos trabalhadores locais[243].

10.3. *Central Labor Councils* norte-americanos

Mesmo que representativo de um sistema descentralizado e de um sindicalismo montado por empresas, que naturalmente afasta outras representações coletivas de trabalhadores, com âmbito de atuação nos locais de trabalho ou regionalizadas, os Estados Unidos da América, na forma criativa que possuem para fomentar alguma coordenação horizontal do mundo do trabalho, de viés inter-empresarial e inter-setorial,

[240] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*, p. 129.
[241] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Bayer*, pp. 36, 40 e 42.
[242] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *ThyssenKrupp*: De Düsseldorf a Guaíba. Florianópolis: IOS, 2005, p. 24.
[243] *Compêndio de Direito Sindical*, p. 108.

ainda que mais direcionado à coordenação e troca de experiências e informações entre os diversos sindicatos locais, por unidade de negociação, desenvolveram a figura denominada de *central labor councils*, os conselhos, de âmbito municipal e/ou estadual, que possuem a responsabilidade de manejar as relações políticas institucionais nesses níveis.

Os sindicatos não são obrigados a se filiarem ou a comporem as atividades desses *central labor councils*, o que, para o sistema norte-americano, esvazia a importância dos conselhos[244]. Não obstante essas circunstâncias, os *central labor councils* são responsáveis pela unificação horizontal dos procedimentos dos sindicatos locais, separados por empresas e por setores industriais, em prol de metas comuns, em determinada região, em matérias legislativas, políticas e econômicas[245], além de harmonizarem os interesses de trabalhadores, filiados ou não a sindicatos[246].

Tamanha a importância desses conselhos que, em 1996, a AFL-CIO norte-americana lançou um projeto, que se mantém até os dias atuais, intitulado de *Union Cities*, para restabelecer os conselhos como organizações centrais para o suporte e para a promoção do poderio político e econômico dos trabalhadores[247]. O projeto foca, como metas, para os conselhos, a prioridade a ser dada à mobilização e organização dos trabalhadores, a mobilização contra empregadores com conduta antissindical, a construção de poder político dos conselhos perante a comunidade do condado ou do município ou da região, a promoção do crescimento econômico das comunidades, a promoção da educação

---

[244] JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. Movimento Sindical no Nafta. In: LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon Luís (org.). *O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta*. São Paulo: LTr, Florianópolis: Escola Sindical Sul (Central Única dos Trabalhadores), p. 137-221, 2000, p. 165.

[245] NESS, Immanuel; EIMER, Stuart. Introduction. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*: Organizing for Justice in Our Communities. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-9, 2001, p. 3.

[246] NESS, Immanuel. From Dormancy to Activism. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*: Organizing for Justice in Our Communities. Armonk: M. E. Sharpe, p. 13-34, 2001, p. 13.

[247] *Idem*, *ibidem*, p. 4; NISSEN, Bruce. The Labor Movement in a New Globalized Environment: An Introduction. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-13, 2002, p. 5; BRECHER, Jeremy; COSTELLO, Tim. A "New Labor Movement" in the Shell of the Old? In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 24-43, 1998, pp. 30-31; HERZENBERG, Stephen. Reinventing the US Labour Movement, Inventing Postindustrial Prosperity: A Progress Report. In: JOSE, A. V. (ed.). *Organized Labour in the 21st Century*. Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 105-136, 2002, pp. 113 e 115.

econômica dos trabalhadores, a defesa da liberdade associativa, a promoção da diversidade e o aumento do número de trabalhadores sindicalizados[248].

Nessa missão, os *central labor councils* desenvolvem atividades de garimpar recursos para a mobilização solidária de trabalhadores destinada a organizar novos trabalhadores ou obter novos e melhores contratos coletivos, de estabelecer alianças com organizações que não são de natureza trabalhista ou sindical para projetos de suporte econômico e político, além de representarem o trabalhismo em eventos festivos e institucionais e prover com informações e serviços os sindicatos a eles associados[249], mediante a promoção de uma comunicação intersindical[250], já batizada de "sindicalismo comunitário" ou "de comunidade", quanto ao contexto regional ou municipal em matéria econômica e política.

11. ALGUMAS PERSPECTIVAS

Não parece haver dúvidas quanto ao crescente reconhecimento, por parte de empresas multinacionais, de comitês ou comissões de trabalhadores a ela vinculados, sindicalizados ou não, bem como quanto ao fato de que a formação dessas estruturas voluntárias, aliadas a outras de perfil institucional e legal, como os comitês de empresa europeus, são essenciais para, sem confrontar as entidades sindicais internacionais, formar a infraestrutura necessária, a partir dos locais de trabalho, para a organização dos trabalhadores de maneira coesa, ordeira e com solidariedade internacional, em contraponto ao que pode ser considerado o grande sucesso do capital, qual seja, a sua habilidade de

[248] NESS, Immanuel. From Dormancy to Activism. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*, p. 21.
[249] NESS, Immanuel; EIMER, Stuart. Introduction. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*, p. 5; NESS, Immanuel. From Dormancy to Activism. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*, p. 15; REYNOLDS, David B.; KERN, Jen. Labor and the Living Wage Movement. In: REYNOLDS, David B. (ed.). *Partnering for Change*: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 67-87, 2004, p. 72.
[250] EIMER, Stuart. Fighting for Justice Beyond the Contract: The Milwaukee County Labor Council and Sustainable Milwaukee. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). *Central Labor Councils and the Revival of American Unionism*: Organizing for Justice in Our Communities. Armonk: M. E. Sharpe, p. 102-117, 2001, p. 103; FINE, Janice. Moving Innovation from the Margins to the Center. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 119-145, 1998, p. 126.

criar, pela ação das multinacionais, um espaço geográfico privado em que, em tese, poderia atuar sem uma mínima supervisão democrática[251].

O que pode ser constatado, do movimento internacional do trabalho, é que, no nível global, de cima para baixo, as entidades sindicais querem e estão conseguindo emprestar voz aos trabalhadores[252], mas, ao mesmo tempo, é transparente um movimento de baixo para cima, mediante o qual também os trabalhadores, e sem necessidade do tradicional sindicalismo, vem promovendo e batalhando por uma participação direta e indireta na empresa, nem que pelos direitos de informação e de consulta, cientes de que organizações autônomas de trabalhadores constituem um pré-requisito para uma participação dos trabalhadores genuína na empresa[253].

Infelizmente, e como bem anota *Héctor Zapirain*, a prática de comunicar ou facilitar a informação aos representantes de trabalhadores, com vistas à consulta ou, mesmo, à negociação coletiva, não tem recebido a devido importância nos sistemas de relações do trabalho na América Latina, onde uma tal prática é pouco freqüente e omitida das legislações nacionais, provavelmente por conta da natureza conflitiva das relações de trabalho[254].

Por um outro ângulo, representações coletivas de trabalhadores de cariz unitário e não-sindical promovem uma melhor coordenação do diálogo entre trabalhadores de variados locais de trabalho, de variadas empresas, de variadas nações, independentemente do sistema sindical imposto ou regrado pelos Estados. Dessa forma é que mundo do trabalho tem presenciado a instauração, dentro da empresa, de estruturas como comitês ou conselhos ou comissões de trabalhadores, muitas vezes se espraiando para uma organização mundial, paralelas ao sindicalismo tradicional, com competência para o

---

[251] STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 174-194, 2007, p. 194.

[252] De toda a sorte, *Peter Waterman* adverte quanto à distância verificada entre as federações sindicais internacionais e a base de representação primeira, os trabalhadores, que se encontram nos locais de trabalho (A Trade Union Internationalism for the 21st Century: Meeting the Challenges from Above, Below and Beyond. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 248-263, 2008, p. 250).

[253] OLNEY, Shauna L. *Unions in a Changing World*: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries. Geneva: International Labour Office, 1996, p. 58.

[254] ZAPIRAIN, Héctor. *Derecho de Información y Negociación Colectiva*, pp. 67 e 68.

trato de questões cotidianas, locais, e que envolvam, prioritariamente, o relacionamento com a gerência, sem descartar algumas estratégias do capital que influam, imediatamente, no dia-da-dia dos trabalhadores e de seu senso de segurança no trabalho, como reconfigurações do modelo de operação, alterações tecnológicas, escala de trabalho, jornada de trabalho.

Muito embora esses organismos representativos possam ter garantias tuteladas em lei, contra as chamadas práticas antirrepresentativas, normalmente se desenvolvem de forma voluntária, pela força inata ao grupo de trabalhadores interessados, destinados a garimpar e terem acesso à informação e à consulta, em esquemas que já introduzem a problemática da participação dos trabalhadores no governo da empresa.

Os sindicatos, regrados por lei, representam, em suma, na movimentação mundial, os interesses dos trabalhadores genericamente considerados, fora da empresa – o que não quer dizer que os sindicatos, em dados sistemas, não acessem os locais de trabalho e lá se façam representar e atuar – com a missão de conglomerar todas as estruturas de representação e, perante o capital, de maneira regionalizada ou nacional em conformidade com determinado sistema normativo, desenvolverem o processo de negociação coletiva ou de se armarem para a greve, institutos para os quais se destinam e se vinculam os sindicatos já que também direcionados a produzir resultados com impactos na macroeconomia[255], garantidos e protegidos em lei, de modo a que os trabalhadores tenham chances de emancipação mediante normas autônomas que os faça evoluir para além da mera tutela heterônoma trabalhista[256], que, em excesso, fragiliza a cultura em prol de organizações de trabalhadores por local de trabalho.

Os interesses dos trabalhadores, nos dias atuais, segundo tendenciam as movimentações examinadas a partir da necessidade de participação obreira no governo da empresa, dependem[257] do paralelismo do sindicalismo que cresce e se organiza

[255] BEHRENS, Martin; HAMANN, Kerstin; HURD, Richard. Conceptualizing Labour Union Revitalization. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). *Varieties of Unionism*: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 11-29, 2004, p. 14.

[256] A ideia é desenvolvida, também, por HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*, pp. xxiv e xxvii.

[257] Até o momento em que o próprio capital desenvolva, em cooptação, ou não, um sistema de relacionamento próprio com o trabalho, mediante comitês, conselhos ou comissões empresariais, de natureza paritária, normalmente identificado nos círculos de controle de qualidade, comissão de produtividade, e outras associações entre o capital e o trabalho tão comuns nos Estados Unidos da América, até mesmo em situações em que o trabalho participa de uma junta governamental para a gerência de certas unidades empresariais. Para exemplos, ver VERMA, Anil; CUTCHER-GERSHENFELD, Joel. Joint Governance in the Workplace:

internacionalmente com o desenvolvimento de estruturas, normalmente de natureza unitária, que permitam aquela participação a partir dos locais de trabalho, capazes, mais flexíveis que são, de se expandirem e de se coordenarem com outras estruturas representativas[258] até que um conjunto de informações seja ou possa ser disponibilizado para as estruturas representativas no nível global.

A não se desenvolver dessa forma, estabiliza-se a tendência mundial de declínio da importância sindical[259], bem como dos índices de filiação sindical, ao mesmo tempo em que a determinação quanto às condições de trabalho requerem tratativas relacionadas aos locais de trabalho[260], mesmo que internacionalmente coordenadas.

A despeito de tudo o que o sindicalismo já construiu para a sua atuação internacional, o declínio prosseguirá se não houver um reconhecimento, da comunidade internacional e das empresas multinacionais, do direito de as entidades sindicais internacionais serem informadas e consultadas para, em passo seguinte, poderem negociar coletivamente com as multinacionais em questões de transnacional importância; do direito de as entidades sindicais internacionais serem informadas e consultadas para negociarem coletivamente com as multinacionais a respeito da aplicação e da observância dos padrões trabalhistas internacionalmente reconhecidos por toda a estrutura empresarial e por toda a cadeia produtiva, incluindo as empresas subcontratadas; e do direito de as entidades sindicais internacionais organizarem ações coletivas e greves contra as empresas

---

Beyond Union-Management Cooperation and Worker Participation. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). *Employee Representation*, pp. 207 a 212; e PIGNON, Dominique; QUERZOLA, Jean. Ditadura e Democracia na Produção. In: GORZ, André (org.). *Crítica da Divisão do Trabalho*. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, p. 91-138, 2001, p. 97.

[258] HECKSCHER, Charles B. *The New Unionism*, pp. 9 e 10.

[259] O declínio da importância sindical ocorre por conta (i) de grandes concentrações de trabalhadores em áreas geográficas e setores industriais, principalmente no Brasil, onde não há estrutura voltada para a empresa; (ii) de produção em série; (iii) de más condições de trabalho e baixos salários; (iv) da homogeneidade da força de trabalho; (v) do baixo peso da classe operária no interior da estrutura social; (vi) da forte diferenciação entre as camadas sociais; (vii) de mecanismos de exclusão política e social dos assalariados; e (viii) do estilo autoritário das gerências (SILVA, Otávio Pinto e. O Brasil precisa de uma Reforma Sindical? In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). *Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*. São Paulo: LTr, p. 9-26, 2006, p. 19).

[260] "O poder do proletariado e a propriedade coletiva proletária só poderão tornar-se realidade, se os proletários, como indivíduos, grupos, equipes, comunidades, tiverem o poder de unir-se e decidir em conjunto, lá, onde trabalham e onde vivem, sobre aquilo que querem produzir, como, quando e onde. Na ausência desse poder, o poder de classe do proletariado (sua ditadura, seu Estado) será completamente nominal e abstrato" (GORZ, André. Prefácio. In: GORZ, André (org.). *Crítica da Divisão do Trabalho*. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, p. 9-18, 2001, p. 17).

multinacionais, garantindo-se, a todos os trabalhadores, onde quer que estejam, que tomem parte da movimentação coletiva[261].

A flexibilização da estrutura sindical que permita o convívio harmonioso, integrado e integrativo com outros tipos de organismos de representação coletiva de trabalhadores, de cariz unitário e não-sindical, para a sobrevivência do sindicalismo, é fundamental, não só para a coordenação e fortalecimento da "fala" dos trabalhadores dos locais de trabalho até o terreno global, em uma estrutura vertical, mas como para a harmonização, no plano horizontal, daquela mesma "fala" por todo o território de atuação do capital mundializado, quer o território possa ser abrangido com a tradicional representação sindical, quer o território seja alcançado por representações unitárias. Eis o norte que se cria para o sindicalismo no intuito de minorar a gravidade das angústias que o novo contexto internacional lhe causa, bem ilustradas nas indagações críticas formuladas pelo sociólogo português *Elísio Estanque*, muitas das quais já referidas e refletidas neste estudo:

> "O sindicalismo só pode ganhar expressão e revigorar-se se for capaz de pensar o trabalho e os seus problemas no início do novo século, incorporando o conhecimento disponível mais actualizado sobre este domínio e discutindo com base nele. Perante um mundo social feito de crescente complexidade, e quando os caminhos do futuro são tão incertos, é preciso ousar desafiar os dogmas e certezas ainda instalados. Levantar a dúvida e formular novas questões, fundadas na realidade, é um primeiro passo. Continuar a apostar no velho sindicalismo industrial-nacional, ou promover um sindicalismo de movimentos aliando-se aos novos actores e movimentos sociais? Continuar a intervir apenas nos planos sectorial e nacional, ou estimular cada vez mais as redes de solidariedade transnacionais? Trabalhar em conjunto com as comissões de trabalhadores (e, porque não, os conselhos de empresa europeus?) e promover a sua eleição democrática, ou apenas trabalhar com elas quando se tornam um instrumento do sindicato? Como renovar as lideranças sindicais aprofundando a democracia interna e cooptando os sindicalistas mais jovens com base no critérios do mérito e da crítica construtiva? Como fazer representar e promover o acesso das mulheres às posições dirigentes, já que estamos num dos países mais feminizados da Europa na área laboral? Apostar sobretudo nos sectores mais estáveis e com mais poder reivindicativo, ou estender e intensificar a intervenção junto dos segmentos laborais mais precários e mais difíceis de mobilizar como os imigrantes, os jovens e os desempregados, por exemplo? Como combinar a acção de denúncia com a

[261] EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. *International Trade Union Rights for the New Millennium*. London: The Institute of Employment Rights, 2000, p. 33.

> negociação e os meios institucionais, quer a nível do quadro legal e dos tribunais quer das instâncias da inspeção do trabalho?"[262]

Sem acompanhar a tendência de promoção de quaisquer formas de representação coletiva de trabalhadores, uma tônica, por exemplo, no Direito Comunitário[263], estabilizam-se, de outra frente, os problemas que as nações precisarão enfrentar: ou será necessário reativar a importância do sindicalismo tradicional e dos instrumentos coletivos de trabalho por ele sustentados[264]; ou será necessário abandonar o sindicalismo tradicional, preso aos limites nacionais, para se promover representação dos trabalhadores, sindical ou unitária, locais e acordos coletivos locais, por empresa, até porque os comitês, conselhos ou comissões de empresa mundiais e os comitês de empresa europeus demonstram que a representação dos trabalhadores no nível internacional caminha para a empresa[265]; ou se prosseguirá na linha da antissindicalidade e das condutas antirrepresentativas, em prol de relações de trabalho reguladas individualmente em um cenário cada vez mais desregulamentado[266].

Tem-se criado, assim, por tudo o quanto exposto nesta terceira parte, o mote indispensável para a quarta e última parte deste estudo, em prol de um sindicalismo associativo.

---

[262] Trabalho, Desigualdades e Sindicalismo em Portugal. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Granada: Comares, p. 127-150, 2009, p. 147.

[263] BERCUSSON, Brian. *European Labour Law*, p. 62.

[264] Segundo *Otávio Pinto e Silva*, com base nas lições de *Leôncio Martins Rodrigues*, haveriam três alternativas para o sindicalismo: "a primeira, pouco provável, seria o surgimento de novos grupos profissionais nas áreas que mais têm se expandido, isto é, assalariados suscetíveis de sindicalização nos setores mais modernos da economia (tais como serviços pessoais, comunicações, lazer, atividades culturais, turismo); a segunda, ligada ao passado, seria a permanência dos sindicatos apenas nos setores produtivos mais arcaicos; já a terceira possibilidade seria a de os sindicatos conservarem posições fortes em segmentos de atividades econômicas reorganizados e reformados (não somente industriais, mas também em setores de serviços públicos e privados racionalizados com a introdução de novas tecnologias e novas formas de administração. Contudo, não mais como um fenômeno de massas mas sim como representante de minorias de trabalhadores de qualificação elevada, salários mais altos e maior capacidade de organização" (. O Brasil precisa de uma Reforma Sindical? In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). *Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional*, p. 19).

[265] HAMMER, Nikolaus. International Framework Agreements in the Context of Global Production. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). *Cross-Border Social Dialogue and Agreements*: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 89-111, 2008, p. 106.

[266] OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi. Introduction. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). *Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives*, p. xii.

QUARTA PARTE

POR UM SINDICALISMO ASSOCIATIVO

POR UM SINDICALISMO ASSOCIATIVO

12. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A informação já fora antecipada, mas convém, mais uma vez, destacar que, infelizmente, para o Brasil e para os demais países da América Latina, o sindicalismo internacional, salvo pontuais ações já desenvolvidas envolvendo trabalhadores e sindicalistas brasileiros, e esquemas de participação dos trabalhadores no governo da empresa, mediante a ação de representações coletivas de trabalhadores, quer de índole sindical, quer de índole unitária, não são temas corriqueiros nos meios acadêmicos, nem, muito menos, nos meios políticos. Dir-se-ia, até, que se trata de temas ainda explorados de maneira embrionária pelo sindicalismo tradicional, já considerando posicionamentos mais modernos, por exemplo, encampados, de longa data, pela Central Única dos Trabalhadores (CUT), em prol das organizações de trabalhadores nos locais de trabalho.

Existe, no Brasil, diante de toda a conjectura tratada nas três partes anteriores do estudo, pelo incrível atraso na estrutura sindical oficial, pela deficiência intrínseca do movimento sindical, artificialmente mantido, bem como pela deficiência formal e material da legislação que se aventura a tratar de temas próprios de Direito Coletivo do Trabalho, uma propensão ainda maior a que dirigentes de multinacionais brasileiras ou de unidades de multinacionais instaladas em território nacional não se esforcem a, sob o ponto de vista do sindicalismo internacional, se reunirem com os representantes dos trabalhadores, bem como vejam, com maus presságios, eventual proposta para o estabelecimento de representações de trabalhadores nos locais de trabalho com a missão de terem acesso, pelo menos, à informação e para tratarem da divulgação da informação por todas as unidades da empresa, em âmbito nacional e internacional.

O sistema de relações industriais, no Brasil, ainda destaca a sua natureza conflitiva, pouco integrativa, pouco cooperativa, quer entre diferentes representações coletivas de trabalhadores, quer entre tais representações e a gerência, ainda motivada, por

uma questão cultural, a práticas antissindicais e antirrepresentativas[1]. Ao contrário, portanto, da tendência verificada em países industrializados e com economia de mercado[2], que abarcam, na expressão "diálogo social", todas as relações mantidas entre os vários e novos atores do mundo do trabalho e que não suponham conflito aberto, como a consulta, a negociação coletiva, a concertação social e os diferentes níveis de participação[3].

Por conseqüência óbvia, não se desenvolveu e não se desenvolve, no Brasil, qualquer debate no sentido das novas atuações do sindicato, em prol da convergência e/ou da coordenação de suas atividades com aquelas que pudessem ser desenvolvidas por outros organismos de representações de trabalhadores, de natureza unitária, mormente a partir dos locais de trabalho[4], de modo a sanar o vácuo de representação obreira naqueles ambientes e a projetar a força do coletivo para dentro do ambiente empresarial, de modo que as ações coletivas que, desse ambiente, surgissem, municiem as estratégias do sindicalismo para além dos muros das empresas e das fábricas nos níveis regional, nacional e global.

Segundo *Boaventura de Sousa Santos*, quanto mais instáveis e precárias forem as relações de produção, mais intensamente a experiência laboral será dominada naquelas relações, mormente se a representação se isolar na via sindical, e, se assim for,

---

[1] SCHERER, Clóvis. Freedom of Association and Collective Bargaining: The Practice of Multinational Companies in Brazil. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*. Geneva: International Labour Office, p. 85-96, 2007, p. 92.

[2] DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales*. Madrid: Civitas, 1997, p. 13.

[3] GRAÑA, François. *Diálogo Social y Gobernanza*: En la Era del "Estado Mínimo". Montevideo: Cinterfor/OIT, 2005, p. 5.

[4] Nos países ditos do "Norte", a doutrina sociológica tem desenvolvido a tese de que, em modelos como o brasileiro, no qual o sindicalismo não depende de uma empresa individualmente, diante da representação por categorias aqui válida, os trabalhadores precisam de sua própria e voluntária representação porque as atuais circunstâncias do mundo do trabalho impõem uma mudança na forma de organização obreira: do sindicalismo tradicional, clássico, inclusive no que diz respeito à condução da negociação coletiva de trabalho, para representações coletivas não-sindicais, como comitês, conselhos ou comissões de trabalhadores ou de empresa trabalhadores (LERNER, Stephen. Taking the Offensive, Turning the Tide. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). *A New Labor Movement for the New Century*. New York: Monthly Review Press, p. 69-81, 1998, pp. 70 e 71). No Brasil, os temas não caminham, a despeito, em 2003, das recomendações principais do Conselho de Desenvolvimento Social e Econômico (CDES), criado no governo Lula, e aproveitadas para as primeiras reuniões do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), montado para o encaminhamento da "Reforma Trabalhista e Sindical", entre as quais a garantia da representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e de um maior espaço de negociação coletiva, com a possibilidade de acordos nacionais, regionais, estaduais e locais (OLIVEIRA, Roberto Véras de. O Diálogo Social e a Reforma Trabalhista e Sindical no Brasil: Debate Atual. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 45-70, 2005, pp. 57 e 64).

> "as funções assumidas pelas comissões de trabalhadores ao nível do local de trabalho tenderão a ter um papel cada vez mais importante. Por outro lado, quanto mais a produção de bens e serviços for dominada por multinacionais, maior será a necessidade de articular as reivindicações locais com as reivindicações transnacionais e de o fazer muitas vezes ao nível da empresa. As comissões de trabalhadores, funcionando em rede transnacional, estão em melhores condições para realizar tal articulação"[5]

Se isso já não fosse suficiente a ilustrar o atraso brasileiro e latino-americano, ao contrário das evoluções sentidas pela União Europeia, a integração latino-americana, almejada pelo Mercosul, segundo *Vamireh Chacon*, "ainda está nos primeiros passos práticos, após muitas hesitações e insuficiências. Não cabem, portanto, comparações com o Executivo da União Europeia, em Bruxelas, seu Legislativo, em Estrasburgo, e o Judiciário, em Luxemburgo"[6], até porque o Tratado de Assunção, do Mercosul, não prevê integração política, mas apenas a econômica[7].

Quer-se crer que somente se poderá pensar, na perspectiva brasileira, de uma contribuição nacional à movimentação internacional em prol de uma negociação coletiva supranacional, com a entabulação, pelo sindicalismo e por suas estruturas internacionais, de acordos marco setoriais ou globais com as empresas multinacionais, se, nos locais de trabalho, forem desenvolvidas formas de participação mínima dos trabalhadores no governo da empresa pela via, mais flexível e não necessariamente contrária ao sistema de unicidade sindical, das representações coletivas de trabalhadores de natureza unitária, individual (delegados de pessoal ou representantes de empregados, em linha com o disposto no artigo 11 da Constituição Federal) ou coletiva (comissões, comitês ou conselhos de empresa, de fábrica ou de trabalhadores).

A despeito do atraso na abordagem dessas facetas, é possível identificar o porquê de o Brasil não ter evoluído em prol de um sistema de plena liberdade sindical[8] que

---

[5] SOUSA SANTOS, Boaventura de. Teses para a Renovação do Sindicalismo em Portugal, seguidas de um Apelo. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 167-188, 2005, p. 176.

[6] *O Mercosul*: A Integração Econômica da América Latina. São Paulo: Scipione, 2010, p. 5.

[7] *Ibidem*, pp. 6 e 53.

[8] Nos dizeres de *José Marcos-Sánchez*, atendendo aos ditames das Convenções nºs 98 (de 1949 – sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva) e 154 (de 1981 – sobre o fomento da negociação coletiva), bem como das Recomendações nºs 91 (de 1951 – sobre os contratos coletivos), 92 (de 1951 – sobre a conciliação e a arbitragem voluntárias) e 163 (de 1981 – sobre o fomento da negociação coletiva) da Organização Internacional do Trabalho (OIT), é possível concluir que os princípios da liberdade sindical e da

fizesse com que o sindicalismo convivesse com outras formas de representação coletiva de trabalhadores a partir dos locais de trabalho e que fomentasse formas, ainda que iniciais, de participação dos trabalhadores no governo da empresa, com tráfego de informações, mormente para os desideratos sindicais nacional e internacional, do local ao global.

É que o Brasil não só não superou o modelo, imposto, forçado, de unicidade sindical, mas como ainda vivencia, nesse modelo, uma absoluta e crescente crise sindical, tanto no que diz respeito à representação formal, quanto no que diz respeito à representatividade material, o que inibe o sistema brasileiro de avançar e propiciar, ao sindicalismo, um escape de sua própria implosão.

13. A CRISE SINDICAL BRASILEIRA NO MODELO DE UNICIDADE IMPOSTA

13.1. A insegurança de representação

Tratar de representação (formal) sindical e, de forma mais aprofundada e menos fria, em um outro patamar, mais digno, de efetiva e real representatividade sindical, impõe, antes de qualquer outra elucubração, assumir frustrações e angústias, se já não bastasse a letargia que o debate sobre uma tal matéria provoca nos meios políticos e jurídicos competentes no Brasil.

A par de tal constatação, por mais que as críticas se atabalhoem nos livros e escritos acadêmicos, sociológicos e políticos, menos se avança em direção a uma efetiva reforma sindical que pudesse catapultar todos os envolvidos a um contexto jurídico em que se prestigie a verdadeira, real, legítima e concreta representatividade sindical, mais próxima dos desideratos de uma ampla liberdade, e não de uma formal representação sindical.

Seja como for, partindo-se da premissa de que as críticas ao modelo de unicidade sindical tendem a aglutinar o maior número de teóricos e estudiosos sobre as relações de trabalho, principalmente as coletivas, se comparadas às eventuais defesas do

---

autonomia privada coletiva caracterizam um modelo dinâmico, democrático, dialético, autônomo ou negociado, segundo o qual é o livre jogo dos grupos sociais, trabalhadores e empregadores, para que possam dominar o processo de negociação, com as iniciativas de negociar, fixar a estrutura da negociação, o conteúdo da negociação, as vias de solução de conflitos, bem como os níveis de negociação e a conexão de uns com outros, a possibilitar a negociação em vários níveis, do ambiente supranacional ao ambiente local

modelo imposto, é possível afirmar que, ao longo de todo o desenvolvimento do sistema sindical brasileiro, quanto mais leis se editaram, mais e mais se frustraram as tentativas de arrolar o Brasil no rol de países adeptos de uma ampla liberdade sindical, realmente efetiva, que pudesse promover a adequação da categoria inorganizada, disforme sob o ponto de vista jurídico, à estrutura formal e normativa capaz de lhe dar trânsito ativo, ou ação sindical efetiva, na defesa dos direitos e/ou interesses de seus integrantes no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho.

Tudo o que se fez, no campo da produção legislativa, salvo espíritos iluminados que, aqui e acolá, surgem, ora no Poder Executivo, ora no Poder Legislativo, tem tido efeito negativo[9], uma vez que, com a intenção de regular, as normas restringem e limitam a concretização de verdadeiras representatividades sindicais, junto às bases representadas. A mera representação formal, reconhecida de cima para baixo, dos normativos ministeriais e empurrada, goela abaixo, para a base representada, é que, ao longo do tempo, por mais que tenha sido alvo de ataques, se robusteceu no plano normativo.

De mais a mais, estudos empreendidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstram que há, no mundo, diversas formas de inseguranças relacionadas ao trabalho, ainda mais, atualmente, em contexto de "pós" (?) crise econômica mundial. Em primeiro lugar, há a insegurança da empregabilidade (*employment insecurity*), que diz respeito à flexibilidade numérica, ou seja, a questões de contratação e dispensa e a de trabalho temporário ou por prazo determinado. Em segundo lugar, há a insegurança do trabalho (*job insecurity*), que diz respeito à flexibilidade funcional. Em terceiro lugar, há a insegurança das condições de trabalho (*work insecurity*), relacionada às questões de segurança e higiene no ambiente de trabalho. Em quarto lugar, há a insegurança reprodutiva do trabalho (*labour, skill and reproduction insecurity*), relacionada ao acesso do trabalhador a programas de treinamento e educação, bem como ao bem-estar familiar. Por

---

(*Negociación Colectiva y Código de Conducta*: Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2000, p. 69).

[9] SILVA, Antônio Álvares da. Contratação Coletiva. In: MALLET, Estêvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coord.). *Direito e Processo do Trabalho*: Estudos em Homenagem a Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, p. 207-253, 1996, p. 233. Ainda em BARROS, Cassio Mesquita. Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, p. 77-91, 1998, p. 86.

fim, e como uma insegurança das mais graves, mais voltada ao temário ora discutido, há a relacionada à representação (*representative insecurity*), ou seja, a de se ter uma "voz" digna que possa expressar os direitos e interesses do representado[10].

Em 2008, a OIT publicou o Relatório Global ("*Report I (B)*") da lavra de seu Diretor-Geral, *Juan Somavia*, adotado na Nonagésima Sétima Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, intitulado, em tradução livre, "A Liberdade Sindical na Prática: as Lições Aprendidas"[11], que é referente às diretivas traçadas na "Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e Seu Seguimento" de 1998[12].

Por esse relatório, embora se tenha reconhecido que já se tornam raros os casos em que países realmente proíbem a associação em organizações obreiras e patronais, até porque novas formas de representação dos trabalhadores estão sendo desenvolvidas, um tipo recorrente de restrição ao direito de associação sindical, prescrito por certos governos, e que obstaculiza uma verdadeira representatividade, continua sendo o imperativo de sindicalização única, cujo ente representante, ou tido por tal, é aquele ao qual os trabalhadores (ou os empregadores) deverão, necessariamente, se filiar, sem que reste a possibilidade de existência de outros sindicatos congêneres.

Segundo a OIT, nos últimos 15 (quinze) anos, vários países conseguiram reformas legais e/ou constitucionais para permitir o pluralismo sindical, com o término de associações sindicais patrocinadas pelo Estado ou controladas pelo Estado, entre os quais, por curiosidade, a República Federal Democrática da Etiópia, a República Islâmica da Mauritânia, a República da Moldávia e a República Unida da Tanzânia. A República Federal da Nigéria também se aperfeiçoou para exigir que todos os sindicatos antes

---

[10] AUER, Peter; CAZES, Sandrine. Introduction. In: AUER, Peter; CAZES, Sandrine (ed.). *Employment Stability in an Age of Flexibility*: Evidence from Industrialized Countries. Geneva: International Labour Office, p. 1-21, 2002, p. 19.

[11] *Freedom of Association in Practice*: Lessons Learned. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2008. Geneva: International Labour Office, 2008.

[12] *Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento*. Adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho na sua Octogésima Sexta Reunião, Genebra, 18 de junho de 1998. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2001. No item 2 da Declaração, a Conferência Internacional do Trabalho lembra e declara que "todos os Membros, ainda que não tenham ratificado as convenções aludidas, têm um compromisso derivado do fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, isto é: *a*) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; *b*) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; *c*) a abolição efetiva do trabalho infantil; e *d*) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação".

registrados sob a batuta estatal estejam filiados a uma espécie de central sindical, portadores que seriam de uma representatividade derivada. O Reino do Bahrain, que permitiu a existência de sindicatos no setor privado somente em 2002, promoveu uma emenda à legislação sindical (à *Trade Union Act*), que estaria em discussão no parlamento, visando a permitir a que os trabalhadores possam, por empresa, instituir mais de um sindicato. Reformas semelhantes estão ocorrendo no Kuwait e na República do Líbano, o que fez a OIT concluir que o monopólio estatal sobre a estrutura sindical se mantém em alguns países onde o poder político é exercido por um único partido e/ou onde ainda existe uma ligação orgânica, intrassistêmica, corporativista, entre os exercentes do poder e os atores do mundo do trabalho[13].

Embora a pluralidade sindical, como modelo reconhecido mundialmente por ser mais próximo à liberdade sindical, receba certas críticas[14] como o fato de (i) quebrar a unidade da classe operária; (ii) estimular a luta intersindical e entre os dirigentes e associados; (iii) despertar a vaidade ou a ambição dos dirigentes sindicais, o que pode acarretar a formação de sindicatos dissidentes numerosos e desnecessários; (iv) contribuir

[13] INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. *Freedom of Association in Practice*, p. 11. Qualquer semelhança ou alusão à República Federativa do Brasil "pode" não ser mera coincidência, até porque o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, ao editar o Verbete de nº 314, destaca a não-conformidade de sistemas de unicidade sindical, como o do caso brasileiro, aos desideratos da liberdade sindical: "*314. Las disposiciones de una constitución nacional relativas a la prohibición de crear más de un sindicato por categoría profesional o económica, cualquiera que sea el grado de la organización, sobre una base territorial dada que no podrá ser inferior al área de um municipio, no están en conformidad con los principios de la libertad sindical*" (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical*: Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. 5ª ed. rev. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006, p. 70).

[14] Contundente afirmação do modelo de unicidade sindical é sustentada por *Ubiracy Torres Cuóco*, segundo o qual o artigo 8º da Constituição Federal acertou ao instituí-la porque também haveria liberdade no monismo sindical, uma vez que a liberdade só existe nos meandros da lei, sendo certo que a liberdade está presente na autonomia sindical do artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal; e o procedimento de registro sindical não importa intervenção governamental, até porque é apenas o ato que faz nascer a entidade pela aquisição da personalidade jurídica sindical (Pluralidade Sindical – Será que Ainda se Justifica? *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-02)*. São Paulo: LTr, v. 68, nº 2, fevereiro: 148-154, 2004, p. 153). Na doutrina norte-americana, *Donald R. Richberg* pontua, como vantagens dos modelos de sindicalismo "compulsório", (i) a segurança sindical; (ii) o alinhamento com o princípio democrático, segundo o qual a minoria eventualmente dissidente do sindicato terá que suportar as decisões da maioria favoráveis ao sindicato; (iii) extensão dos benefícios dos contratos coletivos de trabalho a todos os trabalhadores; e (iv) fortalecimento do poder do sindicato sobre os trabalhadores, de modo a poder bem controlar a aplicabilidade do que foi acordado em instrumento coletivo. De toda a sorte, mais adiante, o autor sustenta que a representação automática, própria de sistemas compulsórios, como os da unicidade, não encontra espaço em uma sociedade democrática, uma vez que produto do que é pior no socialismo e no comunismo. Ao, enfim, criticar o autoritarismo de sistemas compulsórios como os da unicidade, *Donald R. Richberg* entende curioso o fato de o trabalhador, nesses sistemas, deter liberdade para se tonar membro de um sindicato, mas não a liberdade de

para o enfraquecimento da luta sindical e do sindicato; e (v) pressupor a declaração do ente mais representativo para os momentos mais importantes do agir sindical – dividindo os sindicatos em duas vertentes, suscitando a que os trabalhadores (e os empregadores) abandonem o sindicato mais fraco e se associem ao mais forte, do que resultaria, então, a figura do "sindicato único" que a pluralidade sindical "quer" combater[15] –, os países que a adotam verificaram que (i) há um aumento vertiginoso do diálogo social; (ii) as relações diretas entre empregados e empregadores diminuíram o descumprimento de normas trabalhistas, o que fez aumentar a confiança recíproca e reduzir o número de processos judiciais; (iii) a estrutura administrativa do trabalho se foca nas situações em que há ausência de instrumentos diretos de relacionamentos, o que aumenta a eficiência das políticas públicas destinadas ao mercado de trabalho; (iv) a integração do empregado à e na empresa melhora e a participação e o comprometimento surtiram efeitos positivos sobre o rendimento da produção e a qualidade do trabalho; (v) há aumento dos espaços de participação das partes nas políticas públicas; (vi) as negociações coletivas são desenvolvidos sob um padrão mais realista no que diz respeito ao estabelecimento das condições de trabalho; e (vii) há a promoção da autonomia privada coletiva[16], afora o fato de ser, a pluralidade, encampada pela doutrina, pelo costume e pela jurisprudência dos países que vivenciam esse modelo como a mais próxima da expressão libertária.

Alerta-se, ainda, para o fato de que pode, eventualmente, a pluralidade sindical conduzir a um quadro de unidade, que não se confunde com a unicidade, na

---

recusar se filiar a um sindicato (*Labor Union Monopoly*: A Clear and Presente Danger. Chicago: Henry Regnery Company, 1957, pp. 116, 119, 120, 136).

[15] RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000, p. 90. "Na verdade, não deixa de ser um paradoxo o fato de o próprio regime que possibilita o pluralismo, que cresce exatamente pelo reconhecimento da liberdade fundamental do grupo para se constituir e agir como organização, fornecer o germe desagregador do pluralismo, ao procurar os 'mais iguais dentre os iguais'" (SIQUEIRA NETO, José Francisco. *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*. São Paulo: LTr, 1999, p. 207). No mesmo sentido, *José Carlos Arouca* adverte que, com "efeito, o reconhecimento do sindicato mais representativo traduz-se em só admitir a pluralidade na atuação secundária, melhor dizendo, durante o tempo de inércia, para impor a unidade no momento mais preciso de ação, quando, efetivamente, cuida-se de defender interesses coletivos" (*O Sindicato em um Mundo Globalizado*. São Paulo: LTr, 2003, p. 656). A essa situação, *Paulo Roberto Lemgruber Ebert* empresta a denominação de "deficiência congênita" da pluralidade sindical no que tange à representatividade da categoria naquelas questões necessariamente comuns à totalidade do grupo profissional ou empresarial que demandem unidade de ação (*Sindicato Mais Representativo e Mutação Constitucional*: Uma Proposta de Releitura do Art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007, p. 62).

[16] SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). *Reforma Sindical Negociação Coletiva*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, p. 81-105, 2001, p. 101.

medida em que a unidade não reclama a existência de um só sindicato, mas, sim, de uma convergência procedimental e, o mais importante, uma unidade organizacional[17] quanto à estratégia sindical aplicável, em um determinado contexto histórico e social, para determinadas e bem definidas finalidades regradas em lei, a várias categorias profissionais e/ou econômicas.

Obviedades à parte, e a discussão já é muito explorada na doutrina nacional, tornando-a, até, cansativa, o fato é que o Brasil adotou o modelo de unicidade sindical imposta, dando, com uma mão, a liberdade pela via do artigo 8º, *caput* e inciso I, da Constituição Federal; e retirando com a outra pela via do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal[18].

Pelo relatório "A Liberdade Sindical na Prática: Lições Aprendidas" da OIT, o fato de o Brasil ainda encampar o atrelamento da organização sindical às rédeas do Estado constituiria um fator que impulsiona a insegurança quanto à representação (*representative insecurity*), mormente se se constatar, nas entrelinhas do que foi pretendido pela OIT, a inferência, clara, à teleologia que a palavra "representatividade"

[17] MISAILIDIS, Mirta Lerena de. *Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro diante das Atuais Tendências*. São Paulo: LTr, 2001, p. 71. A unidade, dentro da pluralidade, em um modelo próximo do ideal, existe, hoje, na Alemanha e no Reino Unido, e constitui uma meta política a ser alcançada como bem referendou *Carlos Alberto Chiarelli* em pronunciamento, hoje clássico, proferido na Comissão de Legislação Social da Câmara dos Deputados: "Se o modelo que se quer erigir na legislação a ser elaborada inspira-se em princípios democráticos, não se poderá fugir da pluralidade sindical. Matéria controversa, muitos são os defensores da unidade, até porque, consagrando o monopólio, gera uma exclusividade de representação classista que assegura certa acomodação das lideranças antigas, que, muitas vezes, na pluralidade, corre o perigo da concorrência renovadora. Claro que se erguem também contra a pluralidade a crítica do 'dividir para governar', alegando-se que, fracionados em vários segmentos representativos, os trabalhadores, mais fácil será ao poder econômico enfrentá-los. A afirmativa poderá ter certa dose de razão mas não é necessariamente certa. Os países em que há maior vigor reivindicatório e mais expressiva capacidade de mobilização sindical são aqueles que ostentam a pluralidade entre as prerrogativas constitutivas da obrigatoriedade da pluralidade. Esta vale como prerrogativa, como direito. Se os trabalhadores, apesar de terem a faculdade, preferirem agrupar-se em representações unitárias, estaremos diante do ideal: a unidade na pluralidade." (*Apud* BARROS, Cassio Mesquita. Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). *Curso de Direito Coletivo do Trabalho*, p. 87). No mesmo sentido, GUNTHER, Luiz Eduardo; FREITAS, Ney José de. *O Registro Sindical no Brasil*: Doutrina, Legislação, Jurisprudência. Curitiba: JM Editora, 1998, p. 10).

[18] Não sem razão, *Arion Sayão Romita* considera o artigo 8º da Constituição Federal "norma de fachada" (Liberdade Sindical no Brasil: A Ratificação da Convenção nº 87 da OIT. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, p. 23-36, 2001, p. 30). Também, quando em confronto o artigo 8º da Constituição Federal com o disposto no artigo 1º da Constituição Federal, segundo o qual o Brasil é um Estado Democrático de Direito, em ROMITA, Arion Sayão. A (Des)Organização Sindical Brasileira. *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-06).* São Paulo: LTr, v. 71, nº 6, junho: 666-675, 2007, p. 669.

verdadeiramente porta, que não é aquela que, hodiernamente, no Brasil, a palavra "representação" detém.

13.2. Sistema de registro sindical: uma questão de representação formal

No sistema brasileiro de unicidade sindical, um mínimo de liberdade só está presente na previsão da autonomia sindical em face do Estado (artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal) e na liberdade sindical individual, positiva e negativa, presente na deturpada e descontextualizada redação – uma vez que é de efeito prático nenhum quando contraposta à representação sindical por categorias do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal[19] – do artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal, segundo o qual ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato. A liberdade existente nos meandros do artigo 8º, inciso V, da Constituição Federal só se refere à possibilidade de filiação, ou não, de um indivíduo a um sindicato. Não se trata de liberdade de e para uma livre e voluntária representação.

Isso significa sustentar que o procedimento de registro sindical, previsto ao término da redação do inciso I do artigo 8º da Constituição Federal, não trata de uma questão de liberdade e, por isso mesmo, não pode tratar de uma verdadeira representatividade sindical.

Ao se prever que o pretenso sindicato deverá se registrar no órgão competente, que, pela Súmula nº 677 do Supremo Tribunal Federal, em outra discussão que já rendeu muito, é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que detinha, em 1988, todo o *know how* referente aos procedimentos de investidura sindical (artigo 519 da CLT) e de enquadramento sindical forçado segundo o – ainda vigente – quadro anexo ao artigo 577 da CLT, o ordenamento jurídico evidenciou, pela unicidade, a consideração de que só pode atuar, no mundo do direito, como sindicato, a entidade que tiver obtido, de forma prévia,

[19] Não obstante a construção pretoriana, que encoberta a unicidade em prol de uma liberdade – como se se pudesse viver a hipocrisia de negar a realidade da unicidade, motivada, quiçá, por puro viés político e institucional – constante, por exemplo, do texto da Súmula nº 666 do Supremo Tribunal Federal e do Precedente Normativo nº 119 da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho.

sua personalidade jurídica sindical mediante o documento anteriormente denominado carta sindical, atualmente representado na certidão de registro sindical[20].

Em outras palavras, somente a entidade devida e formalmente registrada é que poderá se beneficiar da unicidade sindical nos termos do artigo 8º, incisos II (único sindicato representativo de categoria profissional em dada base territorial não inferior a um Município) e IV, parte final (contribuição sindical), da Constituição Federal.

É evidente que, com isso, se quer asseverar que os controvérsias que, agora, no pós-Emenda Constitucional nº 45/2004, tramitam na Justiça do Trabalho (artigo 114, inciso III, da Constituição Federal) para resolver supostos conflitos de representatividade sindical, ou seja, dissídios intersindicais não coletivos de representatividade[21], em verdade de nada tratam de questões de efetiva representatividade sindical[22] propriamente dita, mas, isso sim, de mera representação legal[23] e formal.

13.2.1. Representação "versus" representatividade sindical

Para que reste bem compreendida a razão da ausência de debates, no Brasil, acerca de verdadeira representatividade sindical, por mais que se aflorem discussões em torno de supostos conflitos de representatividade sindical, é preciso diferençar a expressão "representação sindical" da expressão "representatividade sindical". Segundo *José Francisco Siqueira Neto*, a representatividade

> "exprime uma relação que não se dá apenas entre grupo e indivíduo, mas, preponderantemente, entre estrutura organizativa e grupo profissional amplo, ao qual, por inteiro – com inscritos e não inscritos – esta se empenha, para

[20] Em linha com o referendado no texto do Precedente Jurisprudencial nº 115 da Orientação Jurisprudencial da Seção Especializada em Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho: "A comprovação da legitimidade *ad processum* da entidade sindical se faz por seu registro no órgão competente do Ministério do Trabalho, mesmo após a promulgação da Constituição Federal de 1988."

[21] Na terminologia de *João Oreste Dalazen* (A Reforma do Judiciário e os Novos Marcos da Competência Material da Justiça do Trabalho no Brasil. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). *Nova Competência da Justiça do Trabalho*. São Paulo: Anamatra; São Paulo: LTr, p. 148-178, 2005, p. 166).

[22] ROMITA, Arion Sayão. Liberdade Sindical no Brasil: A Ratificação da Convenção nº 87 da OIT. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*, p. 24; e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e Liberdade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 107.

[23] LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade Sindical*: Da Legalidade à Legitimidade no Sistema Sindical Brasileiro. São Paulo: LTr, 2000, p. 222.

> emprestar a efetividade da autotutela. Assim sendo, de fato, na expressão 'representatividade' está incluída estruturalmente a idoneidade do fenômeno organizativo sindical para ser o porta-voz dos interesses unitários do grupo, sem relevância sobre os modos de composição deste (o qual integra trabalhadores sindicalizados e não sindicalizados). O que importa aqui, então, é a capacidade da organização para interpretar a vontade, mais que representá-la pelo explícito recebimento de um mandato."[24]

Para *Amauri Mascaro Nascimento*, representação é uma questão de legalidade, enquanto representatividade é uma questão de legitimidade, com o que poderia um sindicato deter a representação legal, mas não a real e efetiva representatividade[25] e vice-versa.

Complementa, *Amauri Mascaro Nascimento*, com base nas lições de *Bruno Caruso*, que a representatividade apresenta-se como um critério de qualificação ou de seleção de um sujeito coletivo de trabalho e se coloca fora do âmbito de relevância jurídica, estando mais sintonizada com a sociologia. A representatividade sindical resumiria um sujeito coletivo de trabalho cuja ação de tutela coletiva é efetiva[26], perceptível e visualizável no mundo fenomênico, enquanto que a representação sindical, de importância jurídica, apresentar-se-ia, em sua concepção mais predominante, como um ajuste de natureza contratual nascido dos consentimentos dos interessados em se verem representados por um determinado ente de direito privado[27], em conformidade com as idiossincrasias nacionais de escolha formal do representante sindical (no Brasil, como o representante categorial).

Na mesma linha, *Túlio de Oliveira Massoni*, para quem a representatividade sindical exprime uma qualidade necessária ao exercício de funções e de poderes instituídos pela representação sindical, sendo que, como método de escolha nos países que adotam a instituição do sindicato mais representativo, pressupõe a pluralidade sindical, concebível em ambientes de plena liberdade sindical. Segundo o autor, com toda a razão, "apenas

[24] *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, p. 106.
[25] *Compêndio de Direito Sindical*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008, p. 242.
[26] *Ibidem*, p. 243.
[27] *Ibidem*, p. 244.

sendo livre em todas as dimensões é que os sindicatos poderão adquirir/alcançar a qualidade de representativos"[28].

Daí porque a representatividade sindical poder ser considerada como o título de legitimidade e de autenticidade da formal representação sindical.

Henar Álvarez Cuesta destaca, por motivos semelhantes, que o conceito de representação é eminentemente jurídico e que o de representatividade é, antes de tudo, político[29]. A autora espanhola destaca, com fundamento na doutrina italiana de *Varesi*, que a representação é apenas o vínculo direto que existe entre o trabalhador e o sindicato ao qual se filia e, por isso, identifica uma relação privada em função da qual se confere o poder de atuar em seu nome e em seu benefício (para distinguir da figura da substituição processual, por exemplo), um mandato, enfim, de representação e de expressão coletiva[30].

Ainda segundo *Henar Álvarez Cuesta*, a representatividade é uma valoração, conferida pela lei (no caso da Espanha, por exemplo, que encampa a figura do sindicato mais representativo, há uma tal explícita valoração), da capacidade de determinado sindicato ser intérprete dos interesses coletivos dos empregados, sindicalizados ou não[31].

Essas observações são compartilhadas por *Lais Corrêa de Mello*, segundo a qual a representação sindical expressa uma relação entre o grupo e o indivíduo, enquanto

---

[28] *Representatividade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 108. De semelhante pensamento, *Zoraide Amaral de Souza* professa que a liberdade sindical, tal qual instituída no *caput* do artigo 8º da Constituição Federal somente pode ser compreendida se necessariamente correlacionada "com as demais liberdades públicas ali garantidas", tanto as de índole individual (como os direitos à vida, à intimidade, à igualdade, à liberdade; e à propriedade), quanto as de índole social (como os direitos sociais relativos ao trabalhador, à seguridade social, à educação e à cultura, à família, à criança, ao adolescente e ao idoso; e ao meio ambiente) (*A Associação Sindical no Sistema das Liberdades Públicas*. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996, p. 122).

[29] *La Mayor Representatividad Sindical*. León: Universidad de León (Secretariado de Publicaciones), 2006, p. 24.

[30] Há que se ter cuidado na leitura da doutrina da autora espanhola. O espírito do conceito albergado por *Henar Álvarez Cuesta* não é o de assemelhar a representação sindical com a representação do direito privado porque a função dos sindicatos não é a de representar indivíduos segundo esquemas de direito privado, mas, sim, a de representar grupos mediante uma representação *uti singulis* jurídica que leva ao exercício coletivo de um mandato. Sobre a representatividade sindical espanhola, ver, ainda, GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elias. El Sistema Español de Relaciones Laborales. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). *Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza*. Granada: Comares, p. 1-19, 2009, p. 4; e FERRER LÓPEZ, Miguel Ángel. *Comités de Empresa y Delegados de Personal*: Elección, Competencias, Garantías, Reunión, Negociación Colectiva y Conflitos Laborales. Bilbao: Deusto, 2002, p. 162 quanto às conseqüências da melhor representatividade para a composição dos organismos sindicais coletivos de representação dos trabalhadores nas empresas. Para a representatividade sindical no Direito Comunitário europeu, ver AGUILAR GONZÁLVEZ, Maria Cristina. *La Negociación Colectiva en el Sistema Normativo Comunitario*. Valladolid: Lex Nova, 2006, pp. 166, 167 e 172-177.

[31] ÁLVAREZ CUESTA, Henar. Ob. cit., p. 25.

que a representatividade sindical exprime a relação entre a estrutura organizacional e o grupo profissional ou econômico amplo[32], com seus sindicalizados e não sindicalizados.

Por toda essa perspectiva doutrinária, o entendimento que ora se declara é o de que a representatividade sindical será encontrada quanto mais próxima estiver a entidade sindical da massa amorfa dispersa na ideia de categoria[33], econômica ou, principalmente, profissional, e daí a noção de vinculação entre a estrutura organizacional e o grupo profissional ou econômico amplo.

Em outras palavras, quanto maior for o amálgama formado pela estrutura sindical e os representados categoriais, mais tangível se apresentará a noção de porta-voz da categoria e, por consequência, de possibilidade efetiva de ação coletiva, uma vez que, quanto mais próximo estiverem, mais difícil ficará a separação da vestimenta sindical do corpo, nu, da categoria. Há, então, verdadeira e efetiva representatividade sindical. A união, o total amálgama transforma a voz representada na própria entidade que se apresenta como sujeito coletivo de trabalho em representação sindical formal.

Nesse momento, a representatividade sindical é máxima porque o que pensam os representados é, fielmente, o que faz e concretiza a representação formal sindical na ação coletiva.

A representatividade sindical expressa, muito mais, a qualidade da representação formal sindical, a verdadeira legitimidade de se ter um porta-voz. Se a representação sindical está, enfim, próxima às bases representadas, mais legitimada estará a estrutura de representação formal, legal, instituída, no caso brasileiro, por lei, para aquele mister de representação. Por consequência, menos insegurança representativa haverá.

13.2.2. Um retorno ao registro sindical

[32] *Liberdade Sindical na Constituição Brasileira*. São Paulo: LTr, 2005, p. 186.

[33] A categoria, segundo *Henrique Macedo Hinz*, não é uma realidade ontológica, uma vez que não existe no mundo das coisas. Constitui uma ficção jurídica do Direito Coletivo do Trabalho fundado no modelo corporativista (*Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2005, p. 10). A categoria, quer econômica, quer profissional, no entendimento que ora se professa, só tem relevância jurídica quando se veste em sindicato. Somente pela via do sindicato é que a categoria chama a atenção do Direito Coletivo do Trabalho para trafegar no mundo jurídico. Sem o sindicato, a categoria é elemento de interesse maior, e em sua pureza, para a sociologia, para a antropologia e para outras ciências sociais.

Feitas as devidas diferenciações, cabe, agora, explicitar porque o Brasil continua jungido à mera representação formal, legal, no sistema de registro sindical inerente à unicidade.

Desde que a organização sindical brasileira foi institucionalizada, mesmo antes do advento da unicidade sindical, previa-se, pelos Decretos nºs 979 de 1903 e 1.637 de 1907, mas principalmente no decreto de 1907, a constituição livre dos sindicatos profissionais sem autorização do governo[34], o que perdurou até 1930[35], quando se iniciou a trajetória de instalação do sistema corporativista nas relações de trabalho por uma plêiade de diplomas, que assim poderiam ser arrolados:

(i) Decreto nº 19.770 de 1931, o intitulado "lei dos sindicatos", que inseriu, no ordenamento jurídico, a unicidade e a representação categorial[36];

(ii) Decreto nº 21.761 de 1932 sobre a contratação coletiva de trabalho, instituidor da figura da convenção coletiva de trabalho;

(iii) Decreto nº 22.132 de 1932, que criou as Juntas de Conciliação e Julgamento para o julgamento apenas dos processos dos trabalhadores sindicalizados em sindicatos reconhecidos pelo Estado;

(iv) Decreto nº 23.768 de 1934, que regulamentou o direito às férias, limitando, entretanto, somente aos trabalhadores sindicalizados em sindicatos reconhecidos pelo Estado;

(v) Decreto nº 24.694 de 1934, sobre a tentativa de adequar o sistema brasileiro à liberdade da Constituição de 1934;

(vi) artigos 137, 138 e 139 da Constituição Federal, "Polaca", de 1937;

---

[34] Artigo 2º do Decreto nº 1.637/1907: "Os sindicatos profissionais constituem-se livremente, sem autorização do Governo, bastando para obterem os favores da lei, depositar, no cartório do registro de hipotecas do distrito respectivo, três exemplares dos estatutos, da ata da instalação e da lista nominativa dos membros da diretoria, do conselho e de qualquer corpo encarregado da direção da sociedade ou da gestão dos seus bens, com a indicação da nacionalidade, da idade, da residência, da profissão e da qualidade de membro efetivo ou honorário". Segundo *Evaristo de Moraes Filho*, o Decreto nº 1.637/1907 sofreu "grande influência da lei francesa de 1884, com o mesmo sentido de liberalismo individualista, de pluralidade sindical e da mais absoluta autonomia" (*O Problema do Sindicato Único no Brasil*: Seus Fundamentos Sociológicos. 2ª ed. ver. a ampl. São Paulo: Alfa-Omega, 1978, p. 187).

[35] É interessante destacar que, com a reforma constitucional de 1926, o Congresso Nacional aprovou a emenda de nº 22 para que o artigo 34, nº 29, da Constituição Federal, ficasse redigido assim: "Compete privativamente ao Congresso Nacional: legislar sobre o trabalho." Tratou-se da primeira vez, na história normativa do Direito do Trabalho, em que a legislação do trabalho foi referida no texto constitucional.

[36] Pelo Decreto nº 19.433/1930, Getúlio Vargas cria o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e, em 19 de março de 1931, edita o Decreto nº 19.770/1931, época em que o Ministro do Trabalho era Lindolfo Collor.

(vii) Decreto-lei nº 1.402 de 1939, que tratava das "cartas de reconhecimento sindical", com o que também era conhecida como a "lei do enquadramento sindical";

(viii) Decreto-lei nº 2.377 de 1940 sobre o "imposto sindical"; e

(ix) Decreto-lei nº 2.381 de 1940[37] sobre o enquadramento sindical.

Toda essa trajetória legislativa culminou na CLT de 1943, compiladora da legislação centralizadora quanto à contribuição sindical e ao enquadramento sindical editada de 1939 a 1942. Em passagem reveladora quanto ao movimento sindical brasileiro no período de 1935 a 1942, *Marcelo Badaró Mattos* consigna que:

> "Entre 1935 (portanto antes mesmo do golpe de 1937) e 1942, viveu-se uma fase de completa desmobilização sindical. Dirigentes totalmente submissos às orientações do Ministério do Trabalho foram elevados à direção dos sindicatos, não houve greves por categorias e a participação das bases nas atividades sindicais reduziu-se a quase nada.
> Os rígidos limites impostos pelo governo restringiam em muito a possibilidade de reivindicações. A instalação da ditadura do Estado Novo, em novembro de 1937, se fez acompanhar de uma Constituição de matriz fascista, que retomava o modelo do sindicato único. Em 1939, uma nova lei de sindicalização foi decretada – a Lei Orgânica da Sindicalização Profissional – e seu objetivo de controle sobre os sindicatos foi explicitado na exposição de motivos do decreto que a instituiu: 'Com a instituição desse registro, toda a vida das associações profissionais passará a gravitar em torno do Ministério do Trabalho: nele nascerão, com ele crescerão; ao lado dele se desenvolverão; nele se extinguirão.'"[38]

Já fora de um contexto de democracia sindical, o Estado Novo desprivatizou, despolitizou e desmobilizou os sindicatos, opondo uma série de restrições à liberdade sindical, entre as quais, a principal, a unicidade complementada com o monopólio da representatividade, com a subordinação dos sindicatos ao MTE, com a sujeição à

[37] Para um retrospecto histórico da sucessão normativa, ver SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. *Relações Coletivas de Trabalho*: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008, pp. 141-154; e COUTINHO, Aldacy Rachid. Trajetória do Sindicalismo Brasileiro: Análise do Suporte Legislativo. In: ARAÚJO, Silvair Maria de; FERRAZ, Marcos (org.). *Trabalho e Sindicalismo*: Tempo de Incertezas. São Paulo: LTr, p. 256-287, 2006, pp. 256 a 287, *passim*.

[38] *O Sindicalismo Brasileiro Após 1930*. Rio de Janeiro: Zahar, 2003, pp. 18-19.

intervenção do Estado, com a contribuição sindical verticalizada e com a eliminação do direito de greve[39].

Ao término do Estado Novo, a Constituição democrática de 1946 estabeleceu, no artigo 159, a liberdade da associação profissional ou sindical, sendo reguladas por lei a forma de sua constituição, a sua representação legal nas convenções coletivas de trabalho e o exercício de funções delegadas pelo Poder Público. Contudo, não se fulminou a unicidade sindical imposta anteriormente porque uma decisão do Supremo Tribunal Federal, proferida em mandado de segurança, consubstanciada em acórdão datado de 9 de julho de 1947, sob a relatoria do Ministro *Hanneman Guimarães*, fixou o entendimento de que o regime sindical corporativo vigente não seria contrário ao artigo 159 da Constituição Federal de 1946[40].

Com o movimento sindical de 1964, o governo militar confirmou a história de manutenção da legislação corporativista, utilizando-a em seu favor para manter sob controle as organizações sindicais, apesar dos esforços dos sindicatos, a partir de 1968, de revitalizar o movimento mediante ações como a criação e a mobilização das manifestações duras contra o arrocho salarial, as greves de Osasco e de Contagem no Estado de São Paulo, a estratégia de greves relâmpago e a organização, no contexto do chamado "novo sindicalismo", de organismos de representação coletiva de trabalhadores, muitas vezes de perfil unitário, como as comissões de fábrica[41].

A história normativa demonstra que, no Brasil, qualquer discussão jurídica nunca se ateve à aferição da efetiva representatividade sindical. Quando muito, a discussão era, tão-somente, em relação à representação legal, formal, jungida à exploração de qual sindicato obteve, em primeiro lugar, a certidão de registro sindical perante o MTE.

Diante dessas circunstâncias, imperou, no Brasil, com apoio e reforço jurisprudencial, a valorização do princípio da anterioridade, ou por vezes denominado de pré-existência ou de precedência, para a solução de supostos conflitos de

[39] TEIXEIRA, Gilnei Mourão. Liberdade Sindical no Brasil: Uma Visão Estratégica. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). *Reforma Sindical e Negociação Coletiva*. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, p. 55-65, 2001, p. 56.
[40] *Idem, ibidem*, p. 56.
[41] *Idem*, *ibidem*, p. 56.

"representatividade" sindical[42]. Questões, portanto, atinentes à exploração da regularidade, ou não, da constituição dos sindicatos, das federações e das confederações; à exploração da regularidade, ou não, de procedimentos de desmembramento ou de dissociação sindicais, que representam casos bastante comuns, eram e são, muitas vezes, examinados à luz dos normativos ministeriais e formalistas alusivos ao registro sindical.

Nos termos da então vigente Portaria nº 343/2000 do MTE (artigo 7º, *caput* e parágrafo único), se houvesse a apresentação de impugnação de um ente sindical ao pedido de registro formulado por um seu teórico concorrente, o registro não era concedido. De modo contrário, era concedido. E ponto final. Não se averiguavam vícios na constituição e/ou na fundação de entes sindicais, mormente no que diz respeito, ou não, pelos entes sindicais envolvidos, a uma verdadeira democracia sindical interna.

Nesse quadrante, a jurisprudência, afastada de uma análise investigativa quanto à detenção, real, na prática, de representatividade sindical em casos atinentes à declaração de nulidade de registro sindical ou de representatividade sindical ou em casos em que se discute o desmembramento ou a dissociação sindical, principalmente em sede estranha de mandados de segurança[43], facilmente foi se amoldando à estrutura formalista estatal de reconhecimento, artificial, de representação sindical pela via do destaque dado, também por criação judicial, ao denominado "direito de precedência" ou "direito de anterioridade"[44], ou melhor, ao critério da anterioridade ou da precedência.

Advém, de forma natural, da unicidade sindical, a constatação de que o ente sindical que primeiro adquire o registro sindical, com a certidão respectiva, para a representação de determinada categoria profissional ou econômica em dada base territorial é que, nos termos do artigo 8º, incisos I e II, da Constituição Federal, pode ser considerado o legítimo representante daquela categoria naquela base territorial.

---

[42] MELLO, Lais Corrêa de. *Liberdade Sindical na Constituição Brasileira*, p. 184; e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e Liberdade Sindical*, p. 117.

[43] Isso porque, em razão da própria complexidade da matéria atinente à apuração e à constatação de representatividade sindical (ou mesmo de representação sindical), a lide não pode ser tratada, como se tem entendido e de forma equivocada, principalmente pela Justiça Federal (na solução de lides que se mantiveram sob a sua competência residual após a promulgação da Emenda Constitucional nº 45/2004), em mandado de segurança, que requer prova pré-constituída e prescinde de dilação probatória.

[44] Conforme já se sustentou anteriormente, com exemplos jurisprudenciais, em KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Uma Visão Prospectiva da Atuação Jurisdicional em Relação à Organização Sindical. *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 73-05).* São Paulo: LTr, v. 73, nº 5, maio: 563-574, 2009, p. 567.

Segundo já atestado pelo Supremo Tribunal Federal, havendo identidade ou superposição de base territorial ou de categorias em conflito de representatividade sindical, o legítimo representante sindical da categoria em dada base territorial, nos termos do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, só pode ser o primeiro dos entes sindicais constituídos e registrados perante o MTE, nos moldes do critério da anterioridade ou da precedência[45].

Da mesma forma, assim veio entendendo, também, o Tribunal Superior do Trabalho, por intermédio de sua Seção Especializada em Dissídios Coletivos, ao menos sustentando, antes mesmo das alterações trazidas pela Emenda Constitucional (EC) nº 45/2004, no julgamento de incidentes em dissídios coletivos, que, existindo disputa judicial pela representação sindical, prevaleceria a "representatividade" do sindicato mais antigo, até, ao menos, solucionada a controvérsia *sub judice*.

Embora não se discuta, com a adoção, ou não, do critério da anterioridade ou da precedência, efetiva representatividade sindical, a discussão em torno de saber se um sindicato tem representação, e não representatividade, é típico de modelos de unicidade sindical[46], ao qual o Brasil, por conta do artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, está atrelado. É por isso que, muito dificilmente, se constata efetivo debate em torno de representatividade sindical nos processos judiciais de antes e de depois do artigo 114, inciso III, da Constituição Federal.

Em mandados de segurança contra atos ministeriais que outorgam, a esse ou aquele sindicato, a certidão de registro sindical, não se discute ou se verifica efetivo debate em torno de conflito de representatividade sindical, mas, tão-somente, o debate em torno de saber se o ato atacado (ato coator) estaria ou não em conformidade com o ordenamento jurídico nacional que regula a mera e formal representação sindical, até porque não é muito comum que os sindicatos, em contenda judicial, se sintam à vontade para pleitear diretamente, ao Poder Judiciário, o reconhecimento ou a declaração de serem, ou o autor,

[45] Conforme se deduz da ementa de acórdão da lavra da Segunda Turma do Supremo Tribunal Federal nos autos do Recurso Extraordinário (RE) nº 199.142-9 São Paulo, tendo, como relator, o então Ministro *Nelson Jobim*, em atenção à sistemática da unicidade sindical: "Sindicato. Superposição de base territorial. Unicidade Sindical (CF, art. 8º, II). Havendo identidade entre categoria de trabalhadores representados pelo autor e pelo réu e sendo idênticas também as bases territoriais de atuação de um e de outro sindicato, deve prevalecer o primeiro deles, dada a sua constituição anterior. Recurso conhecido e provido" (STF, Segunda Turma, RE nº 199.142-9 São Paulo, Rel. Min. Nelson Jobim, DJU de 14.2.2001).

[46] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, p. 242.

ou o réu, os detentores da verdadeira representatividade sindical para dada categoria profissional ou econômica.

A bem da verdade, o debate, em modelo de unicidade sindical, sobre representatividade sindical, só se perfaz em ações declaratórias de representatividade sindical e condenatórias em obrigações de fazer e de não-fazer e, quando muito, quando do julgamento de oposições em sede de dissídios coletivos de trabalho, incidentalmente, portanto, à tutela jurisdicional pretendida.

Em outra vereda, e nos modelos de pluralidade sindical, reais conflitos de representatividade sindical impõem o exame quanto à existência de efetiva legitimidade[47], apta a conduzir determinado sujeito coletivo do trabalho à ação coletiva digna da representação.

A despeito de tudo isso, e com a mínima autonomia sindical resguardada nos termos do artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal, um fenômeno interessante tomou conta e assolou o terreno sindical brasileiro a ponto, sem sombra de dúvidas, de se reconhecer, como é comum, que, a despeito da unicidade sindical, cada vez mais sindicatos representam menos pessoas[48].

Com a proibição à interferência estatal na organização sindical, desde 1988 a leitura do artigo 8º, incisos I e II, não deixa dúvidas de que o enquadramento sindical, tal como previsto nos artigos 570 e 577 da CLT, não mais subsiste ou se, se subsiste, tem serventia meramente exemplificativa.

Vale dizer, os futuros sindicatos, ao se dirigirem ao MTE para proceder ao "registro sindical", bem como para os procedimentos congêneres (como os de alteração da representação categorial ou da base territorial, desmembramento, dissociação, fusão, cisão, etc., entre os quais se apresentaria o de alteração estatutária), não estão obrigados, quando da limitação de sua base representativa, às disposições do quadro de atividades e profissões ao qual se refere o artigo 577 da CLT[49].

---

[47] LOGUERCIO, José Eymard. *Pluralidade Sindica*, pp. 132, 137 e 222.

[48] CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, Tecnologia e Globalização*: A Necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil. São Paulo: LTr, 2006, p. 124.

[49] Não se está sustentando o fato de a Constituição Federal (artigo 8º, incisos I e II) ter revogado o artigo 577 da CLT. Os artigos 570 e seguintes da CLT, bem como as instruções do MTE a respeito da organização das categorias profissionais e econômicas, possuem validade meramente organizacional e de composição de banco de dados de informações, segundo um critério previamente válido estabelecido pela CLT. As categorias profissionais e econômicas, tal como organizadas no quadro do artigo 577 da CLT, podem ser usadas para

No atual modelo sindical, de mitigada liberdade sindical, as categorias econômicas e profissionais formam-se espontaneamente[50] desde que, nesse processo espontâneo de surgimento de uma categoria, atendam-se aos requisitos do artigo 511, §§ 1º e 2º, da CLT, com base nas premissas de que a associação de diversos interessados em um conceito de "categoria" pressuponha: (i) o exercício de mesmas atividades ou a manifestação de mesmos interesses econômicos ou profissionais; ou (ii) o exercício de atividades econômicas ou a situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas[51] porque não adstritas, necessariamente e em seu surgimento, ao quadro do artigo 577 da CLT, mas, isso sim, pela mera reunião de interessados que possuam um ponto em comum, por similaridade ou conexidade, nos termos do artigo 511, §§ 1º, 2º e 4º, da CLT.

É de se pontuar, por importante, que o registro sindical ao qual que se refere o artigo 8º, inciso I, da Constituição Federal, alude aos sindicatos, mas não às categorias, profissional ou econômica. Os sindicatos é que estão restringidos[52] em sua possibilidade de

---

fins de controle do Estado (que trouxe ao seu seio as providências de "registro sindical" e de concessão da personalidade jurídica sindical às associações interessadas) quanto ao sistema sindical brasileiro e de faculdade, frise-se, de mera faculdade disponibilizada às associações e aos grupos organizados para se estruturarem em categorias e em bases territoriais segundo o sistema de unicidade.

[50] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*, p. 148.

[51] *Oliveira Vianna* considerava inviável a homogeneidade de categoria diante das dimensões do território nacional e das disparidades regionais existentes. Por isso a observação, inscrita no artigo 2º do Decreto-lei nº 2.381/1940, de que tudo se compensaria pelo "jogo harmonioso" dos critérios da identidade, da similaridade e da conexidade. Para o surgimento da categoria, bastaria acoplar esses critérios à noção vaga de categoria para que ela pudesse ser visualizada. *Walküre Lopes Ribeiro da Silva* adverte que, segundo *Arion Sayão Romita*, aqueles critérios são de inspiração da doutrina francesa, de *Paul Pic*, que, explicando os critérios, aduzira em obra de 1912: "É necessário, em primeiro lugar, que os membros do sindicato exerçam a mesma profissão, ou profissões similares ou, pelo menos, profissões conexas. Esta condição se justifica por si mesma: teria sido demasiadamente rigoroso exigir, como na organização corporativa do antigo regime, a identidade de profissão; mas era indispensável, sob pena de encorajar agrupamentos perigosos para a ordem social e desprovidos de toda utilidade profissional verdadeira, exigir pelo menos uma certa comunhão de interesses atestada pela analogia ou pela conexidade das profissões exercidas. O qualificativo de ofícios similares designa ofícios que possuem certos pontos de contato (ex.: padeiros e doceiros, tecelões e fiadeiros). A expressão ofícios conexos designa o conjunto das atividades, mesmo diferentes, que concorrem para a elaboração de determinados produtos: é assim, por exemplo, que só um sindicato poderia legalmente agrupar todos os trabalhadores chamados trabalhadores da indústria da construção civil (pedreiros, gesseiros, carpinteiros, marceneiros, talhadores de pedra, pintores etc.) ou todos os trabalhadores empregados nos estaleiros de construção naval" (*Apud* SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. A Categoria como Critério para Organizar Sindicatos nos Ordenamentos Jurídicos Italiano e Brasileiro. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 28, nº 107, julho-setembro, p. 269-278, 2002, pp. 276-277).

[52] É por isso que o fato de as categorias surgirem espontaneamente ainda não confere, ao sistema brasileiro, ares de voluntariedade, mais próximos a práticas democráticas. O Brasil continua tendo estrutura moldada sob o influxo do corporativismo italiano, muito embora a fonte já tenha rechaçado a via corporativista. Só com um tal entendimento, que separa as figuras do sindicato do de categoria, apenas unindo-os para o fim do Direito

livre surgimento ou de livre organização, enquanto se mantiver vigente o sistema da unicidade sindical, insculpido no artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal, segundo o qual, em uma mesma base territorial (no tamanho mínimo de uma municipalidade), é vedada a criação de mais de um sindicato, em qualquer grau da pirâmide sindical, representativo de mesma categoria.

Assim, desde que respeitada a restrição imposta pela unicidade sindical (que é acompanhada da contribuição sindical obrigatória, da representação por categorias e da representação por base territorial não inferior a um município)[53], é, de certa forma, relativa a liberdade sindical no Brasil para a constituição de entidades sindicais (e em tudo o que diz respeito à composição e às formas de extinção, em sintonia com regras do Direito Privado).

Como as categorias se formam espontaneamente, por decisão assemblear do grupo interessado em configurá-la, que pode, inclusive, pretender se vincular ao quadro do artigo 577 da CLT e das determinações antigas, de antes de 1988, da Comissão de Enquadramento Sindical (CES) do MTE, os sindicatos, livres que são para a sua constituição e para ilustrarem a personificação da noção de uma dada categoria, precisam, apenas, respeitar a unicidade sindical, ainda que, voluntariamente, pretendam manter, por uma questão de simplicidade e de organização, o quadro do artigo 577 da CLT.

Assim, mesmo na unicidade sindical, a criatividade trabalhou para serem criadas categorias as mais diversas e que, muitas vezes similares àquelas já existentes e já personificadas em sindicatos, ensejaram, cada vez mais, procedimentos de desmembramento e/ou dissociação sindicais, sob o mote de denominações similares, próximas, para, em alguns casos de forma explícita e vexatória, tapear o procedimento administrativo de registro sindical perante o MTE.

Antes da Constituição Federal de 1988, o Poder Público exigia condições para o enquadramento sindical, uma vez que a categoria, pelo quadro anexo ao artigo 577

Coletivo do Trabalho, é que se pode, de forma mais palatável, enfrentar e resolver o espanto causado em *José Carlos Arouca* quando concluiu que o sistema de unicidade sindical brasileiro leva a crer que, por absurdo, "um grupo só existe depois de oficialmente reconhecido pelo Estado, como se dependesse da bênção ministerial para que, de verdade, passasse a existir" (*Enquadramento Sindical*: Jurisprudência. Volume II. São Paulo: LTr, 1986, p. 7).

[53] As vigas mestras do modelo sindical corporativista (sindicato único por categoria e por base territorial e contribuição sindical obrigatória) exemplificam que a representação sindical possui natureza de "representação legal" (SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. A Categoria como Critério para Organizar Sindicatos nos Ordenamentos Jurídicos Italiano e Brasileiro. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*, p. 270).

da CLT, era um dado fornecido, a todos, *a priori*, ou, como critica *Arion Sayão Romita*, um instrumento hábil para reduzir o sindicato à impotência, sem que se tornasse necessário proibir a sua existência[54], bem ao estilo das linhas mestras dos propósitos de *Vargas* nos anos 30, que combinou concessão de direitos individuais e repressão política à organização coletiva[55].

Nesse contexto, era o Poder Executivo que resolvia os problemas de suposto conflito de representatividade sindical mediante o controle dos processos de enquadramento sindical[56]. Os conflitos, em verdade, eram de mera representação sindical, formal.

Após a Constituição Federal de 1988, a categoria passou a ser um dado *a posteriori*, determinada em conformidade com a exteriorização da autonomia privada coletiva e, inclusive, das negociações coletivas entabuladas pelo ente sindical.

O Poder Judiciário, em substituição ao Poder Executivo, é que se tornou o protagonista da resolução dos problemas de embates sindicais porque, no pós-1988, o sistema passou a ser estranhamente aberto à criação de novos sindicatos[57] (diante do dado *a posteriori* das categorias), até porque as categorias são espontaneamente criadas no espeque da autonomia sindical, desde que os sindicatos que as personifiquem respeitem a unicidade e tomem as providências necessárias para o pedido administrativo de registro sindical perante o MTE.

Não sem razão são bastante conhecidas as estatísticas que mostram que, mesmo na unicidade, o Brasil já possui, registrados, mais de 20.000 sindicatos a ilustrar a permissividade com que, também, processos de desmembramento e/ou de dissociação

---

[54] A Des(Organização) Sindical Brasileira. *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-06)*, p. 669.

[55] O esquema varguista criou direitos individuais de proteção do trabalhador (limitação da jornada de trabalho, férias), já adquiridos pela luta dos sindicatos então livres do pré-1930, mas fulminou o movimento coletivo de trabalhadores ao rechaçar o desenvolvimento de relações coletivas de trabalho verdadeiramente livres e bem estruturadas em conformidade com a autonomia privada coletiva, uma vez que os entes sindicais estavam submetidos à estrutura oficial de dominação. A estratégia brasileira em linha com a lógica da então exploração taylorista, perspicaz e inteligente, de um lado aperfeiçoava progressivamente a legislação trabalhista por meio de atos de cúpula, tutelares no âmbito do Direito Individual do Trabalho, com inspiração na produção legislativa de países de cariz providencial; e, de outro lado, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, regulava, à minúcia, as associações operárias, tornando-as dependentes da estrutura estatal, por ela controladas e fiscalizadas.

[56] Antes da Constituição Federal de 1988 e sobre a forma de atuação da Comissão de Enquadramento Sindical (CES) do MTE, ver CUÓCO, Ubiracy Torres. *Enquadramento Sindical no Direito Brasileiro*. São Paulo: LTr, 1984, pp. 37-47.

[57] ALEMÃO, Ivan. Do Enquadramento Sindical da Década de 1940 e a Classificação das Profissões da Década de 1990. *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 70-06)*. São Paulo: LTr, v. 70, nº 6, junho: 707-714, 2006, p. 711.

sindicais se instauraram, perante o Poder Judiciário[58], paralelamente a criações originárias, ou por formação simples[59], de sindicatos com base em invenções de categorias. No ácido constatar de *João Bernardo* e *Luciano Pereira*:

> "Temos aqui um exemplo da maneira como se desenvolve no Brasil, com enorme frequência, a disputa de representatividade entre dois sindicatos. O que menos importa paa a solução deste litígio é a participação dos trabalhadores, em razão do modelo de organização vigente, especialmente do princípio da unicidade sindical, que, por meio da outorga estatal do monopólio de representação a um único sindicato, impede a convivência de duas entidades sindicais de uma categoria na mesma base territorial.
> Não se trata de averiguar qual dos sindicatos tem efetivamente maior representatividade entre a categoria, nem mesmo de aferir o índice de sindicalização de cada uma das entidades. A disputa é travada no campo jurídico e, não raro, nos corredores do Ministério do Trabalho, por meio de pressões efetuadas junto à burocracia estatal. O que interessa para a solução da demanda é saber qual dos sindicatos poderá apresentar a Certidão de Registro no Ministério do Trabalho. Quando os dois possuem tal documento, o que também ocorre com freqüência, a peleja se resolve por sentença judicial.
> .....
> A facilidade com que se cria e registra um sindicato no Brasil e a identificação desta iniciativa com o empreendedorismo capitalista reflete-se nas declarações do ex-dirigente da CUT, Osvaldo Bargas, que até recentemente no governo Lula, ao reconhecer que 'abrir um sindicato no Brasil é mais fácil do que abrir um botequim'. Não há necessidade, por exemplo, de comprovação de representatividade para obter o registro no Ministério do Trabalho, e o sindicato não precisa demonstrar que tem um filiado sequer. O registro sindical concedido pelo governo não chega a ser uma autorização, uma vez que a Constituição veda esse tipo de exigência por parte do Estado para que um sindicato possa existir. O órgão ministerial funciona apenas como um depósito de registro sindical, que garante às novas organizações o 'código sindical', uma senha que possibilita o acesso aos vastos recursos do tão almejado imposto sindical."[60]

---

[58] "Na verdade, o centro de disputa, mais do que se permitir ou não o pluralismo, sempre foi o de não se permitir mais de uma convenção coletiva para a mesma base de trabalhadores. Por isso, a justiça do trabalho, no âmbito dos dissídios coletivos, acabou influenciando os contornos de muitos sindicatos e categorias." (ALEMÃO, Ivan. Do Enquadramento Sindical da Década de 1940 e a Classificação das Profissões da Década de 1990. *Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 70-06)*, p. 711).

[59] Na liberdade e na espontaneidade de se constituírem categorias profissionais, o enquadramento pode se dar pela aglutinação de empregados com mesma profissão (o que, normalmente, encontra respaldo nas categorias profissionais diferenciadas); pela utilização, como parâmetro, do enquadramento oficial estatal disposto no quadro a que se refere o artigo 577 da CLT e nas disposições da antiga CES do MTE; por dissídio coletivo; quando da constituição do sindicato profissional por formação simples (ou seja, quando não existir, naquela base territorial e para aquela pretendida categoria, sindicato representativo e que pode tomar, por base, por exemplo, o Código Brasileiro de Profissões e Ocupações – CBPO, desde que respeitada a unicidade sindical); e livremente, respeitada a unicidade sindical. Ver, nesse sentido, MORALES, Cláudio Rodrigues. *Enquadramento Sindical Após a Constituição Federal de 1988*: Controvérsias, Tipos, Formas, Critérios, Soluções. São Paulo: LTr, 2003, pp. 29-39, *passim*.

É sempre de bom tom reprisar o fato de que, em modelo de unicidade sindical, o Brasil vive e tenta administrar, por tudo, um monopólio sindical caótico. Milhares de sindicatos, detentores de mera representação legal e formal, lançam-se à representação privada de categorias sem que, obviamente, tenham condições de representá-las com um mínimo de decência e satisfação, afastados que estão das bases, escondidos que estão em saletas de prédios obscuros, ou não, nos centros urbanos, muitas vezes dividindo o espaço com outros tantos sindicatos de cartório, de gaveta, que, em condomínio, sustentam um(a) pobre profissional do secretariado[61].

Todos esses sindicatos, detentores de representação legal e formal, e destituídos de efetiva representatividade sindical, recebem, não obstante a tudo e ano após ano, as benesses da contribuição sindical, que se transforma, por mais que o ponto se ilustre como um "lugar comum" no discurso político e acadêmico, o grande "calcanhar de Aquiles" da permanência intragável da estrutura sindical atual.

13.2.3. O problema a ser enfrentado

Embora ainda se teime, na doutrina, nesse ponto, o problema brasileiro não é tanto em torno do debate entre o sistema da unicidade sindical em que se vive e o sistema da pluralidade que se almejaria.

O problema, sério, é que a unicidade sindical brasileira, que impactou um hibridismo no sistema sindical (ou pós-corporativo na expressão de alguns), quando convive com a autonomia sindical, em verdade parece ilustrar uma pluralidade de fato, mormente envolvendo sindicatos de natureza complexa ou eclética, quando confrontados com os sindicatos de carimbo, muitas vezes – se lícitos são – específicos, que só se registram para arrecadar, na esperança de alimentação farta da arrecadação oficial da contribuição sindical.

---

[60] *Capitalismo Sindical*. São Paulo: Xamã, 2008, pp. 99-100 e 106.

[61] Como denunciou, de forma um tanto quanto bombástica, a Folha de São Paulo, em matéria datada de 19 de maio de 2009 e intitulada "*Sindicato de Fachada: Sem Sócios, Parte das Entidades vive do Imposto Sindical*". Mais uma vez, o jornal Folha de São Paulo destilou a sua carga crítica e irônica contra a estrutura sindical. Desta vez, os motes para atacar a unicidade sindical e a contribuição foram os sindicatos patronais. A matéria lança novas luzes, do ponto de vista do funcionamento concreto de entidades sindicais amarelas ou de fachada, sob a perspectiva patronal, sobre o anacronismo do sistema sindical brasileiro.

O problema brasileiro, portanto, atual e que precisa ser enfrentado, antes de qualquer outra providência em torno da extirpação da unicidade, não é tanto de unicidade sindical *versus* pluralidade sindical, mas, isso sim, de sindicato representativo *versus* sindicato de carimbo[62].

Os critérios que, até mesmo, a jurisprudência assumiu para enfrentar os conflitos de representação sindical, formal, legal, em casos de desmembramento ou de dissociação[63], tais como os já trabalhados da anterioridade ou da precedência e, na dúvida, em prol da especificidade, foram cegamente adotados, o que provocou o crescimento vertiginoso de sindicatos supostamente detentores de representatividade sindical, mas que, na prática, não detinham representatividade sindical alguma[64].

Parcela da doutrina[65], para os casos de desmembramento ou de dissociação sindical, detectou, ao lado do critério da anterioridade ou da precedência, muito mais usados para casos de formação originária ou por formação simples de sindicatos independentemente da entidade pré-existente, o critério da "especificidade". Segundo tal critério, ocorrendo desmembramento ou dissociação sindical, a solução jurisdicional para

---

[62] CASTRO, Antonio Escosteguy. *Trabalho, Tecnologia e Globalização*, p. 159.

[63] Desmembramento, nas lições de *Cláudio Rodrigues Morales*, é o fenômeno segundo o qual sindicatos específicos ou menores se desagregam de determinado sindicato que representa a categoria que se deseja, com base territorial mais abrangente e/ou com representação de outras atividades (sindicato eclético, misto ou de natureza complexa). Por sua vez, a dissociação sindical é o fenômeno que se passa quando somente parte do setor ou ramo da atividade econômica produtiva constituem outra entidade sindical, desagregando-se da original, em mesma base territorial (*Manual Prático para Constituição de Sindicatos*: Federação. Confederações. Centrais Sindicais. São Paulo: LTr, 2001, pp. 117 e 131). Para *Amauri Mascaro Nascimento*, o desmembramento ocorre sempre quando há fragmentação a partir de sindicatos representativos de categorias ecléticas para o surgimento de um sindicato representativo de uma determinada categoria específica; ou, ainda, quando há a fragmentação de um sindicato de base territorial maior em prol de um sindicato de base geográfica menor. As dissociações sindicais, por sua vez, autorizadas pelo artigo 571 da CLT, "referem-se a atividades ou profissões concentradas não pelo critério da especificidade, mas da similaridade ou conexidade", o que explicaria o alto número de sindicatos que existem no Brasil, ilustrando o fenômeno comum de entidades sindicais se desdobrarem em outras com suporte nesse "princípio" (dissociação) do sindicalismo (*Compêndio de Direito Sindical*, p. 147). A despeito das variáveis argumentativas por meio das quais os fenômenos do desmembramento e da dissociação se diferenciam na doutrina, e embora uma preferência técnica resida na argumentação de *Cláudio Rodrigues Morales* (até por conta da terminologia adotada na atual Portaria nº 186/2008 do MTE) por exemplo, a distinção entre desmembramento e dissociação sindical, na prática, é quase pueril e cerebrina, uma vez que a maior parte da doutrina e da jurisprudência considera os termos equivalentes.

[64] Ao lado do critério da anterioridade ou da precedência, surgiu o critério da "especificidade", a fim de ser utilizado em hipótese de desmembramento de categoria. Ocorrendo desmembramento ou dissociação sindical, se os termos são considerados equânimes, a solução jurisdicional para conflitos de "representatividade" sindical deveria ser dada pelo critério da "especificidade", de modo que prevalecesse o sindicato mais novo e menor. Se o conflito envolvesse o surgimento de um sindicato representativo de categoria ampliada , o mais específico seria o mais antigo.

[65] HINZ, Henrique Macedo. *Direito Coletivo do Trabalho*, pp. 21-22.

conflitos de "representatividade" sindical deveria ser dada pela "especificidade", de modo que prevalecesse o sindicato mais novo, menor, quer do ponto de vista de sua base territorial, quer do ponto de vista da representação categorial. Se o conflito envolvesse o surgimento de um sindicato representativo de categoria ampliada, por, eventualmente, a união de categorias similares ou conexas ou a união de bases territoriais, a solução deve ser encontrada no critério simétrico ao da especificidade, que é o da "antiguidade", prevalecendo, mais uma vez, o sindicato anterior, menor, quer em termos de base geográfica, quer em termos de representação categorial.

Como na hipótese da aplicação pura do critério da anterioridade ou da precedência, a discussão só se ativava para a representação sindical formal, jamais se atendeu à exploração da legítima e da real representatividade sindical.

Por essas razões é que, com *Paulo Roberto Lemgruber Ebert*, é, sim, possível sustentar que, "à luz do princípio em apreço, o critério da mera precedência do registro no órgão competente não logra a máxima concretização possível dos postulados da liberdade sindical, do pluralismo ideológico e da democracia"[66].

Em um contexto, como já se aventou, caótico por conta da pluralidade de fato a despeito da unicidade formal, o critério da anterioridade ou da precedência, bem como os seus "conexos" da especificidade ou da antiguidade (se se pode admiti-los, minimamente, para casos de desmembramento ou de dissociação), evidentemente que não possuem condições de aferir legítima representatividade sindical. Em verdade, esses critérios sempre foram utilizados, institucionalmente, querendo ou não, principalmente pelo Poder Judiciário (na falta, por óbvio, de critérios para dar solução concreta aos supostos conflitos de representatividade sindical), para mascarar o engodo da fantasia dos números apresentados pelo MTE e a fragilidade das representações sindicais formais[67].

Com a enorme e evidente fragilidade das representações sindicais formais, resolvidas nos meandros do registro sindical, o modelo, avesso ao acesso à real representatividade sindical, denuncia, isso sim, o esgotamento da estrutura e a sua "deslegitimação"[68].

---

[66] *Sindicato Mais Representativo e Mutação Constitucional*, p. 107.
[67] BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. *Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro*. São Paulo: LTr, 2001, p. 98.
[68] PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e Liberdade Sindical*, p. 107.

13.3. Critérios de aferição de representatividade sindical em modelos que vivenciam a pluralidade

13.3.1. A figura do sindicato mais representativo

Em modelos de pluralidade sindical, desenvolveu-se o critério de eleição do sindicato "mais representativo" para uma aferição parcial de representatividade sindical destinada a momentos cruciais da vida associativa, ou seja, um critério elementar e decorrente de uma imposição prática, no entender de *Néstor T. Corte*, que é a de conciliar a liberdade sindical advinda do pluralismo e a necessária unificação das práticas sindicais para enfrentamento de problemas que assim requerem a união de esforços[69].

A figura do sindicato mais representativo pode significar a depuração do pluralismo, como se em uma resposta jurídica a um movimento natural, quase biológico, em cujo seio ocorre a seleção dos mais fortes, e melhores, entre os existentes entes sindicais, para a participação da agremiação em alguma representação institucional nos órgãos públicos competentes, para a representação em conselhos de empresas, comissões paritárias, para o desenvolvimento de uma negociação coletiva de natureza intercategorial e/ou para uma concertação social[70]. No entanto, é de se frisar que o sindicato mais representativo não quer dizer o único sindicato representativo. A figura do sindicato mais representativo na pluralidade sindical se aproxima à unidade no sistema de pluralidade e não, como alguns sustentam, a algo semelhante à unicidade dentro da pluralidade.

Como bem destaca *Henar Álvarez Cuesta*, todos os sindicatos, sem exceção, representam seus membros (entendimento contrário ilustraria a defesa da tese de que legítimos sindicatos, e assim reconhecidos como tais, poderiam ser ceifados de suas naturais funções e prerrogativas institucionais), mas, para funções e em circunstâncias determinadas, observada, sempre, a utilidade e a proporcionalidade para a invocação do instituto, alguns desses entes são dotados de prerrogativas especiais se comparado aos

[69] *El Modelo Sindical Argentino*: Regimen Legal de las Asociaciones Sindicales. 2ª edicion actualizada. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 1994, p. 318.
[70] AROUCA, José Carlos. *O Sindicato em um Mundo Globalizado*, p. 654.

demais[71], que os habilitam, nessas situações, a ostentar uma capacidade de ação muitas vezes superior ao âmbito do círculo de filiados/associados ou ao âmbito da própria categoria, tudo para se poder encontrar o ponto médio entre o "organicismo unitário" e a "anarquia pluralista"[72].

A figura do sindicato mais representativo naturalmente gera uma separação entre as entidades sindicais e acentua, para o bem da concorrência, as diferenças decorrentes da inércia da representação sindical[73] na ação coletiva, o que pode levar a crer que o sindicato indicado, segundo os critérios definidos em lei, o mais representativo goze de mais benefícios do que os demais, em uma afronta aos parâmetros concorrenciais, em um "duopólio" da representação sindical ou em um "bisindicalismo"[74] que só tenderia a concentrar poderes de representação em um ente no contexto da pluralidade, que é um contexto em prol da concorrência. É por essa razão que a ideia de que o sindicato mais representativo violaria o princípio geral da igualdade, da isonomia, convive com o instituto.

Assim como, no direito comum, os desiguais, para se atingir a isonomia de tratamento, são tratados desigualmente, na medida de suas desigualdades, de igual modo a figura do sindicato mais representativo não lesiona direitos constitucionais se não supõe diferenças de trato injustificadas entre os sindicatos e se não apresenta elementos, ainda que mínimos, de parcialidade ou abuso. O Tribunal Constitucional espanhol já teve a oportunidade de concluir, sobre esse temário, que a figura do sindicato mais representativo ilustra uma poderosa arma contra a possibilidade de atomização (e enfraquecimento) da atuação sindical[75], o que só poderia ser benéfico.

De toda a sorte, não se nega, como a doutrina estrangeira não nega, que o sindicato mais representativo, ao expulsar alguns legítimos sindicatos da regência da ação coletiva em momentos apropriados, pode ferir a liberdade sindical individual porque atenta contra as opções individuais das pessoas em prol da sindicalização para esse ou para aquele sindicato[76]. Essa pequena nódoa da existência do sindicato mais representativo é contemporizada pelo fato de que, se não há diferenças de trato injustificadas entre os

[71] *La Mayor Representatividad Sindical*, pp. 30, 43 e 50.
[72] *Ibidem*, p. 72.
[73] *Ibidem*, p. 76.
[74] *Ibidem*, p. 79.
[75] *Ibidem*, p. 35.
[76] *Ibidem*, pp. 40 e 52

sindicatos, a aparência de constitucionalidade nos objetivos pretendidos deve ser levada em consideração para uma promoção cautelosa daquele sindicato mais forte (na busca do equilíbrio entre as aspirações individuais e os anseios coletivos[77]), sem excessos que invalidem a atuação dos outros entes sindicais para a sua base de representados e desde que essa promoção seja calcada em critérios objetivos, precisos e previamente estabelecidos[78], em uma aplicação que normalmente se estabelece entre critérios legalmente previstos e outros originários da jurisprudência, desde que não acarretem influência na escolha dos indivíduos quanto à filiação, ou não, a determinado ente sindical[79].

Segundo *José Francisco Siqueira Neto*[80] e *José Carlos Arouca*[81], aqueles critérios normalmente utilizados, quer pela lei, quer pela jurisprudência, para a aferição da representatividade sindical e para a eleição, por conseguinte, do sindicato mais representativo, poderiam ser classificados como: (i) quantitativos (relacionados ao número de associados do sindicato, ao número de contribuintes, ao volume de recursos arrecadados, ao número de representados, ao número de votantes em assembléias, ao número de delegados sindicais nas bases, ao número de integrantes em comissões de empresa, etc.); (ii) qualitativos (relacionados à autonomia e à independência do sindicato profissional, se o caso, em relação ao patronato, à experiência e à antiguidade do sindicato); (iii) institucionais (referentes à participação do sindicato em órgãos públicos de defesa dos direitos e interesses dos empregados); (iv) ideológicos (relacionados ao histórico da conduta da entidade, a passagens históricas memoráveis e, como ocorreu na França até agosto de 2008, a valorização da participação sindical na resistência patriótica contra a ocupação[82]); (v) funcionais (referentes a dados objetivos decorrentes da ação sindical, como

---

[77] MASSONI, Túlio de Oliveira. *Representatividade Sindical*, p. 166.

[78] Interessantíssimo estudo panorâmico sobre os critérios de aferição de representatividade sindical, conforme a questão é adotada no direito estrangeiro, foi feito por MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do Sindicato (Mais) Representativo: Pressupostos, Problemas e Alternativas. Disponível em: <www.facs.br/.../Sindicato%20mais%20representativo%20ERGON..doc>. Acesso em: 10 março 2010.

[79] Nesse sentido, PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e Liberdade Sindical*, p. 83.

[80] *Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho*, pp. 109 e 110.

[81] *Repensando o Sindicato*. São Paulo: LTr, 1998, pp. 123-127; e *O Sindicato em um Mundo Globalizado*, p. 657.

[82] O *Code du Travail* francês dispunha, em seu artigo L. 2121-1, na redação anterior dada pela Lei nº 2.008-67, de 21 de janeiro de 2008, que a representatividade dos sindicatos é determinada pelos seguintes critérios: independência, volume de contribuições, a experiência e a antiguidade da associação e a atitude patriótica durante a ocupação nazista. Após o advento da hoje paradigmática Lei nº 2.008-789, de 20 de agosto de 2008, que alterou a redação do artigo L. 2121-1 do *Code du Travail*, os critérios de aferição da representatividade dos sindicatos passaram a ser, de forma cumulativa, o respeito aos valores republicanos, a independência, a

a assinatura de convênios coletivos, as ações judiciais exitosas, etc.); (vi) estruturais (relacionados ao enaltecimento da figura do sindicato); e de (vii) estabilidade (que primam pela segurança jurídica transmitida pelo sindicato, pela manutenção das pessoas encarregadas na frente e por todo um período quando da negociação coletiva, etc.).

A representatividade, com a adoção combinada de qualquer um dos critérios disponíveis, deve ser aferida no momento do exercício das prerrogativas e se dá em diversos momentos: (i) no controle preliminar exercido pela autoridade pública (quando checa o requisito e atesta a capacidade negocial da entidade que se pretende mais representativa); (ii) na verificação sucessiva ou *a posteriori* dos requisitos que a lei e a jurisprudência elaboraram para índices de representatividade; (iii) ou no modelo intermediário (com a checagem e prova dos requisitos em momentos *a priori* e *a posteriori*).

José Francisco Siqueira Neto ainda se refere às representatividades derivadas e comprovadas. A primeira, também denominada "irradiada", é a que ilustra um mecanismo de transferência automática de representatividade, instituído por lei[83], em favor

---

transparência financeira, a existência de um período mínimo e a antiguidade de dois anos (contados da data do depósito legal dos estatutos e demais diplomas sindicais) de representação categorial e territorial que abranja dada unidade de negociação coletiva, a influência (muito determinada pela experiência e pelas atividades desenvolvidas), o número de integrantes e o volume de contribuições pagas. Para um estudo detalhado dos critérios franceses, bem como o histórico legislativo, ver SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. *Representatividade Sindical e Negociação Coletiva*: Diretrizes da OIT, Experiências dos Modelos Francês e Norte-Americano e Contribuições ao Sistema Brasileiro. São Paulo: LTr, 2011, pp. 107-124. O critério do número de integrantes filiados ao ente sindical é o mais rotineiro para a aferição da representatividade, quer pela simplicidade com que apresenta a vinculação entre a ação coletiva sindical e a vida associativa real, quer pela contundência com que ilustra a voluntariedade das pessoas à tal vinculação. É assim, por exemplo, como na França, na Bélgica e na Espanha, curiosamente países, como é o Brasil, que possuem sistemas de regência das negociações coletivas centralizadas por setores (no caso brasileiro, em razão da ideia de categoria) ou pelos níveis regional ou nacional (no caso brasileiro, a depender da base territorial das entidades negociadoras) (SERVAIS, Jean-Michel. Labor Law and Cross-Border Cooperation Among Unions. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). *Transnational Cooperation Among Labor Unions*. Ithaca: Cornell University Press, p. 44-59, 2000, p. 50).

[83] Como se pretenderia, por exemplo, acaso o Brasil tivesse tido êxito no projeto de "Reforma Sindical" catapultado e enterrado no e após o término dos trabalhos do Fórum Nacional do Trabalho (FNT), no Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS), que sequer teve, junto com a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/2005, algum trâmite formal perante o Congresso Nacional. Na ponderação do saudoso *João José Sady*, o ALRS constituiu "uma carta de intenções em que o governo, promete, que, num futuro (quiçá distante), se aprovada sua Proposta de Emenda Constitucional, irá propor ao Congresso aquela extensa nova regulamentação" (Notas sobre a PEC da Reforma Sindical. Disponível em: <http://www.diap.org.br/default.asp?codigo1=6051#6051>. Acesso em 23.4.2005). Pelo ALRS, algumas "alterações paradigmáticas" à estrutura sindical vigente se sustentavam, além da previsão das novas formas de aferição da representatividade das entidades sindicais, quer por representatividade comprovada, quer por representatividade derivada, como, por exemplo, (i) a substituição do pilar da categoria econômica ou profissional pelo conceito de setores e ramos de atividade econômica; (ii) o reconhecimento jurídico das

de toda a organização que se filiar a uma organização de grau superior. A comprovada é aquela que necessita de apreciação específica em um contexto próprio e não reportada por índices presumidos ou empréstimo de representatividade[84] e para a qual normalmente se destinam os referidos critérios, de natureza quantitativa, qualitativa, institucional, ideológico, funcional, estrutural e de estabilidade, de aferição de representatividade.

13.3.2. O sindicato mais representativo perante o Comitê de Liberdade Sindical da OIT

A terminologia atinente à figura do sindicato "mais representativo" é de longa data conhecida. No Tratado de Versalhes, que deu origem à Constituição da OIT, a expressão já aparece no artigo 3º, parágrafo 5º, que disciplina o modo de designação dos delegados e consultores técnicos não-governamentais, sempre de acordo com as organizações profissionais "mais representativas", tanto dos empregadores, quanto dos empregados, se tais organizações existirem, na Conferência Geral da OIT, o que se manteve na Declaração de Filadélfia de 1946[85].

Não obstante o conhecimento quanto ao sindicato mais representativo, não se tem como identificar as regras de validez geral para determinar, em qualquer caso, qual a entidade que deve ser entendida como a mais representativa. Uma grande lacuna se

---

centrais sindicais na concertação social, ao mesmo tempo em que se partiria para a formação de um regime de pluralidade nas instâncias superiores e de unicidade ou pluralidade nas instâncias inferiores, mormente na dos sindicatos de base; (iii) a quebra da necessidade de simetria entre a representação obreira e a representação patronal; (iv) a configuração de um sistema em que se permitiria negociações coletivas desarticuladas e descentralizadas desde os níveis mais gerais até os mais específicos, o que se daria mediante a atuação, nova, das representações sindicais nos locais de trabalho; além (v) da valorização dos meios alternativos de solução dos conflitos coletivos de trabalho (ver, para tanto, a título exemplificativo, RAMOS FILHO, Wilson. O Fórum Nacional do Trabalho e o Sistema Sindical Brasileiro: Algumas Críticas sobre o Modelo de Soluções de Conflitos Coletivos. In: MACHADO, Sidnei; e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Reforma Trabalhista e Sindical*: O Direito do Trabalho em Perspectivas. Homenagem a Edésio Franco Passos. São Paulo: LTr, p. 263-316, 2005, pp. 265-267; e SANTOS, Enoque Ribeiro dos. *Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho*: nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005, pp. 225-266).

[84] A crítica à representatividade derivada é a que os critérios previstos, por exemplo, no artigo 519 da CLT – adotado a título de parâmetro, ainda que advindo do período pré-1988, de investidura sindical – como o número de filiados, os serviços sociais mantidos e o valor do patrimônio, não sejam destinados à entidade de preferência da categoria. Por esse método, não é a atuação do sindicato efetiva, sua penetração no grupo social ou a sua envergadura os fatores determinantes para a representação, senão, como bem destacou *Paulo Roberto Lemgruber Ebert*, a articulação política com as entidades de grau superior (*Sindicato Mais Representativo e Mutação Constitucional*, pp. 66-67).

[85] CORTE, Néstor T. *El Modelo Sindical Argentino*, p. 318; e PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. *Constituição e Liberdade Sindical*, p. 83.

apresenta, nesse sentido, nas resoluções do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT ou, mesmo, na jurisprudência do Tribunal Europeu de Direitos Humanos[86], o que é facilmente explicado pelo fato de que a apuração da representatividade maior ou menor de uma entidade dependeria dos requisitos atinentes à legislação nacional[87], se já não bastasse, muitas vezes, depender de requisitos mais flexíveis e, nessa toada, talvez mais arbitrários.

Independentemente desses obstáculos gerais, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT vem sustentando, por meio de seu Verbete nº 346[88], que a noção de organizações profissionais ou sindicais mais representativas já é consagrada nos países que viveram ou vivem o pluralismo e que tal noção não pode resultar em que a entidade tida como a mais representativa detenha privilégios que exceda daqueles naturais a uma dada questão de representação em negociações coletivas, consultas com os governos ou a designação de delegados perante organismos internacionais, ou seja, que não prejudique as demais entidades sindicais nos meios necessários para a defesa de seus interesses, de seus representados ou de formular seus programas de ação nos moldes da Convenção nº 87 da OIT[89].

---

[86] ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *La Mayor Representatividad Sindical*, pp. 80 e 156.

[87] CHIARELLI, Carlos Alberto. *O Trabalho e o Sindicato*: Evolução e Desafios. São Paulo: LTr; Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul - UCS, 2005, p. 189.

[88] "*346. El Comité indicó que en diversas oportunidades, y en particular a propósito de la discusión del proyeto de Convenio sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva, la Conferencia Internacional del Trabajo había evocado la cuestión del carácter representativo de los sindicatos y admitido, hasta cierto punto, la distinción que a veces se hace entre los diferentes sindicatos de acuerdo con su grado de representatividad. La Constitución de La OIT em el párrafo 5 del artículo 3, consagra la noción de 'organizaciones profesionales más representativas'. Por consiguiente, el Comité estimo que el simple hecho de que la legislación de um país establezca una distinción entre las organizaciones sindicales más representativas y las demás organizaciones sindicales no debería ser em si criticable. Sin embargo, es necesario que una distinción de este genero no tenga como consecuencia conceder a las organizaciones más representativas – carácter que se deriva de um número más elevado de afiliados – privilégios que excedan de una prioridad em matéria de representación em las negociaciones colectivas, consultas con los gobiernos, o incluso en materia de designación de los delegados ante organismos internacionales. En otras palabras, tal distinción no debería tener por consucuencia el privar a las organizaciones sindicales, que no hayán sido reconocidas como las más representativas, de los médios esenciales para defender los intereses profesionales de sus miembros ni del derecho de organizar su gestión y su actividad y de formular su programa de acción, previsto por el Convenio num. 87"* (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical*, p. 78). De conteúdo similar é o Verbete nº 358, que destaca que o ajuste quanto aos direitos exclusivos da organização tida como a mais representativa não deve significar a proibição da existência de outros sindicatos, mormente aqueles aos quais os trabalhadores interessados pretendam se filiar, tudo para respeitar a liberdade sindical individual positiva.

[89] OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. Ob. cit., p. 78. De conteúdo similar é o Verbete nº 359.

Como era de se esperar, também o Comitê de Liberdade Sindical da OIT adverte, nos Verbetes de nºs 347 e 348[90], que os critérios eventualmente adotados para a aferição do sindicato mais representativo devem ser objetivos, precisos, previamente estabelecidos e fundamentados em elementos que não ofereçam possibilidade de parcialidade, abuso ou discricionariedade governamental[91], de tal modo que, pelo Verbete nº 351[92], a verificação da melhor representatividade deve estar a cargo de um organismo independente e imparcial.

No caso específico de um critério de natureza quantitativa, como é o da aferição da representatividade pelo número de filiados, o Comitê de Liberdade Sindical da OIT, mediante o Verbete nº 352[93], considera que, para se chegar a tal número, não se faz necessária a apresentação de lista com os nomes dos integrantes para determinar o número de filiados, uma vez que um extrato das contribuições sindicais serviria para tal apuração, sem que se elabore uma lista que poderia vir a caracterizar prática antissindical ou ato de ingerência, combatidos pela Convenção nº 98 da OIT.

13.3.3. Algumas conclusões prévias

O que se depreende da figura do sindicato mais representativo é que quando há um modelo, tal qual o brasileiro, de unicidade, em que a unidade sindical é imposta, de cima para baixo, de normativos ministeriais à vida que é naturalmente livre e associativa, o princípio da liberdade sindical é sempre lesionado porque, de um lado, os sindicatos são proibidos de se fundar em salutar concorrência, inclusive com outras representações coletivas de trabalhadores de perfil unitário e não-sindical e, de outro, porque os indivíduos

---

[90] "*348. Deben existir en la legislación critérios objetivos, precisos y previamente establecidos para determinar la representatividad de uma organización de empleadores o de trabajadores, y dicha apreciación no podría dejarse a la discreción de los gobiernos*" (OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. *La Libertad Sindical*, p. 78). De conteúdo similar é o Verbete nº 356.

[91] *Idem*, *ibidem*, p. 78.

[92] "*351. Para poder determinar de la mejor manera posible la representatividad de las organizaciones sindicales es necesario garantizar la imparcialidad y la confidencialidad del procedimiento. Por ende, la verificación de la representatividad de una organización sindical debería estar a cargo de un órgano independiente e imparcial*" (*Idem*, *ibidem*, p. 79).

[93] "*352. No es necesario facilitar una lista con los nombres de los miembros de las organizaciones sindicales para poder determinar el número de sus afiliados, ya que un extracto de las cotizaciones sindicales serviria efectivamente para determinar el número de afiliados de uma organización sindical, sin que sea por tanto necesario elaborar una lista de nombres que podría dar pie a actos de discriminación antisindical*" (*Idem*, *ibidem*, p. 79).

são impedidos de se filiar às organizações de suas próprias preferências[94], tais como aquelas outras representações coletivas.

O que ocorre, em modelos como o brasileiro, é um acinte às liberdades individuais e coletivas que não pode deixar de chamar a atenção e assustar, a despeito da normalidade com que a situação é vivenciada no Brasil, pelo *lobby* sindical e corporativista que se entranhou na máquina estatal, na política e na social, e que impede qualquer mudança em médio e longuíssimo prazo.

Diante dessas circunstâncias, e a partir da legitimidade que a figura do sindicato mais representativo oferece para dada associação sindical, parece muito evidente que a aferição de uma verdadeira representatividade sindical se inicia nas bases ou no contato com as bases[95], nos locais de trabalho, de baixo para cima, da vida fenomênica associativa aos normativos ministeriais, do substrato fático à hipótese normativa.

Por essa razão é que é comum se sustentar, com fundamento, que a representação sindical, por ser uma questão de forma e de legalidade, se adquire, mas que a representatividade sindical, por ser uma questão de matéria e de legitimidade, se conquista, assim como, em modelos de pluralidade e de concorrência sindicais, dado sindicato, eventualmente, conquista o qualidade de o mais representativo. Uma das constatações que surgiram quando do debate em torno da "Reforma Sindical" é que os entes sindicais, a partir de determinado momento a ser fixado na experiência brasileira para um novo sistema sindical (ainda que de natureza híbrida, em que a unicidade poderia conviver com a pluralidade em um período de transição[96]), teriam, necessariamente, que ser forçados a conquistar maior representatividade nas bases[97], no contato com a vida associativa, coletiva, de empregados e de empregadores, em toda a sua dinamicidade.

---

[94] Diante do modelo espanhol, e diante dos artigos 7º e 28 da Constituição Espanhola, ver, em tom semelhante, ÁLVAREZ CUESTA, Henar. *La Mayor Representatividad Sindical*, p. 41.

[95] NAVARRO, Heguiberto. O Desafio da Modernização das Relações do Trabalho. In: BORGES, Altamiro (org.). *A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula*. São Paulo: Anita Garibaldi; São Paulo: Instituto Maurício Grabois, p. 19-24, 2004, p. 22.

[96] Como sugeria o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS), do artigo 38 e seguintes, quando tratava, em período de transição para um modelo de pluralidade, da possibilidade de um sindicato, que obteve o registro sindical antes do advento da nova lei, manter a exclusividade de representação em conformidade com o que restar discutido em assembléia de toda a categoria, desde que tal sindicato inserisse, em seus estatutos, normas destinadas a garantir princípios democráticos que assegurassem ampla participação dos representados, em verdadeira democracia sindical interna.

[97] NAVARRO, Heguiberto. O Desafio da Modernização das Relações do Trabalho. In: BORGES, Altamiro (org.). *A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula*, p. 23. Nesse mesmo sentido, SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. *Representatividade Sindical e Negociação Coletiva*, p. 47.

Não se pode ter dúvidas de que a aferição da representatividade sindical (e não da mera representação formal), em modelo de unicidade, acentuaria as gritantes diferenças entre as entidades sindicais portadoras da certidão de registro sindical outorgada pelo MTE, além de evidenciar a inércia (atinente a uma efetiva ação coletiva) a que se lançaram vários sindicatos representativos de categorias profissional e econômica, contribuintes que são da deterioração e do desmantelamento do sistema, ilustradores do manicômio caótico do modelo brasileiro.

13.4. Em prol da representatividade sindical na unicidade

No Brasil, e como já sustentou *Lais Corrêa de Mello*, os critérios para a aferição de sindicatos "mais representativos" devem ser simples e viáveis, como o número de associados, o montante dos recursos econômicos auferidos, o número de convenções ou acordos coletivos celebrados, o tempo de existência da entidade, a abrangência da jurisdição, as relações com outras organizações regionais e internacionais (inclusive com centrais sindicais), de forma combinada ou relacionada entre si[98], a exemplo de uma relação de a somatória do número de associados ser superior a 25% da somatória do número total dos integrantes da base de representação da entidade.

Na esteira dos critérios já dispostos no artigo 519, alíneas "a" a "c", da CLT, que trata dos elementos para a apreciação, pelo MTE, da pertinência da investidura sindical à associação profissional "mais representativa", tais como o número de associados, os serviços sociais fundados e mantidos e o valor do patrimônio, os fenômenos do desmembramento e da dissociação sindical, em que os conflitos de "representatividade" sindicais mais se apresentam, carecendo de critérios normativos objetivos e prévios para a solução dos impasses, ainda pendem de uma análise, nos foros administrativo e judicial, que possa, com relativa segurança e legitimidade jurídicas, valorar e indicar, para a eleição do vencedor, da entidade com mais representatividade.

Nesse ponto é que os critérios de aferição do sindicato mais representativo podem ser úteis ao deslinde das controvérsias atinentes a desmembramento ou a dissociação sindical, oportunidade em que, mesmo em modelo de unicidade, os conflitos de

[98] *Liberdade Sindical na Constituição Brasileira*, pp. 188-189.

representatividade sindical, ou de suposta litigiosidade, poderiam ser resolvidos em prol daquela entidade que melhor provasse sua condição de maior representatividade sindical, fora, portanto, dos estreitos limites da mera representação legal e formal.

Como o Brasil se encontra em contexto de mitigada e tolhida liberdade sindical, não se tem dúvidas de que, como ferramenta para, ainda nesse sistema, identificar verdadeiras e legítimas representatividades sindicais, é preciso que os Tribunais do Trabalho, no trato de dissídios intersindicais não coletivos de representatividade sindical (ações declaratórias de nulidade de registro sindical, ações cautelares, ações consignatórias de pagamento de contribuição sindical e mandados de segurança etc.) se utilizem, paralelamente aos critérios já consagrados pela jurisprudência (direito de precedência ou de anterioridade ou, ainda, da especificidade), das cláusulas gerais e dos conceitos legais indeterminados que permeiam a nova legislação civil, de aplicação, sim, às relações coletivas de trabalho.

Pelas cláusulas gerais, as normas fornecem diretrizes ao julgador para decidir a partir de um patamar de liberdade decisória, o que permite que o magistrado possa, eventualmente, integrar determinado negócio jurídico ao conceder conteúdo concreto às enunciações abstratas inerentes à cláusula geral. São exemplos de cláusulas gerais na nova codificação civil, a expressão "função social" no artigo 421 como limite à autonomia privada e as referências à "boa-fé objetiva" e "probidade" no artigo 422. Pelos conceitos legais indeterminados, há, pela abstração, imprecisão e generalidade de uma expressão, vinculação, pela lei, a uma conseqüência jurídica determinada, como é o caso das expressões "atividade de risco" para a caracterização de responsabilidade objetiva no artigo 927 e "perigo iminente" como causa excludente da ilicitude do ato no artigo 188, inciso II.

Por esses instrumentos, o julgador, ativando-se nas relações jurídicas, preenche a vagueza de cláusulas gerais ou conceitos legais indeterminados para, atuando em concreto na solução dos conflitos sob o mote da eticidade, da sociabilidade e da operabilidade, emprestar solução prospectiva e legítima para dado problema.

Dentre essas ferramentas disponibilizadas ao julgador pela nova estrutura civil, tem especial destaque a cláusula geral da "boa-fé objetiva", integrante do conceito de eticidade, por meio da qual, em qualquer relação ou negócio jurídico, o ordenamento

jurídico brasileiro impõe regra de conduta, ínsita aos artigos 187 e 422 do NCCB para as partes envolvidas e, pelo artigo 113, regra de interpretação ao julgador[99], com o que o magistrado e os tribunais, no sistema aberto querido pelo Código Civil, terão a difícil incumbência de adequar o direito ao caso concreto, propiciando, em conseqüência, uma permanente atualização para adequar a solução jurisdicional aos princípios maiores constitucionais, aos direitos fundamentais reconhecidos constitucionalmente, como é o caso da pouca liberdade sindical que se apresenta na norma de fachada do artigo 8º da Constituição Federal.

Ao proibir a conduta do *venire contra factum proprium*, a boa-fé objetiva implementa, normativamente, no Brasil, a crença na aparência de licitude ou da convicção de não se estar a lesar direito alheio no tráfego negocial[100], além de fomentar um dever, aos agentes sociais (e aos sindicatos, à organização sindical), de transparência, de cooperação para que os vínculos relacionais (para os sindicatos, na negociação com o lado patronal e vice-versa e, ainda, na estrutura interna, na comunicação, no debate constante com as bases representadas em assembleia) atendam aos interesses legítimos de todos os envolvidos, sem surpresas, uma que vez que a boa-fé objetiva impõe a consideração dos interesses da outra parte.

A aplicação dessa principiologia à organização sindical é impositiva. Pelo canal das cláusulas gerais, mormente a da boa-fé objetiva, é possível se chegar e se identificar verdadeiras representações coletivas, sindicais, de trabalhadores ou de empregadores, fora do mundo artificial dos normativos ministeriais, para, com base nesse novo material, se decidir a respeito de processos envolvendo desmembramentos ou dissociações sindicais e de conflitos em torno de representação sindical.

Se um determinado ente sindical mantém, ativa, uma democracia sindical interna, com constantes eleições sindicais (a promover a rotatividade no poder dos dirigentes sindicais), com prestação de informações às assembleias categoriais licitamente

[99] ANDRIGHI, Nancy; BENETI, Sidnei; e ANDRIGHI, Vera. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). *Comentários ao Novo Código Civil*: Das Várias Espécies de Contratos; Do Empréstimo; Da Prestação de Serviço; Da Empreitada; Do Depósito. Arts. 579 a 652. Rio de Janeiro: Forense, Volume IX, 2008, p. 15. A boa-fé objetiva entendida como regra de conduta e regra de interpretação também é aceita na doutrina estrangeira. Nesse passo, em Portugal, JOÃO ABRANTES, José. *Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2005, pp. 178-179.

convocadas e para a deliberação de pautas assembleares de prévio conhecimento da coletividade, com o desenvolvimento de sua função negocial e com o respeito à outra parte (e, se do lado patronal o ente sindical, com a natural prestação de informações, ao simétrico ente sindical obreiro, para o desenrolar de uma verdadeira negociação coletiva), poder-se-á identificar, sem artificialismos jurídicos, a verdadeira representatividade sindical, em detrimento de representações de cartório.

13.4.1. Alguns avanços e algumas frustrações

No malogrado Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS), que instrumentalizaria a "Reforma Sindical", se se desenvolvesse a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) nº 369/2005, além dos critérios de aferição de representatividade de forma derivada, que não viriam, por ora, ao caso tratar, previu-se, para as associações sindicais de grau inferior, critério de natureza quantitativa, expresso na filiação de número igual ou superior a 20% dos trabalhadores do âmbito da representação (artigo 22, segunda parte, que é a que se refere à representatividade comprovada, ou seja, aquela que indica não uma representatividade artificial advinda dos relacionamentos políticos mantidos entre as entidades de grau inferior e superior, mas a que se expressa pela legitimidade e pela adesão espontânea da base), na relação formada entre o número de filiados e o número de trabalhadores que estejam efetivamente empregados no âmbito de representação do sindicato (artigo 23). Para o caso das federações, a filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à federação em número igual ou superior a 22% do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação desses sindicatos (artigo 21, inciso I) e a filiação de trabalhadores, aos sindicatos filiados à federação, em número igual ou superior a 15% do total de trabalhadores no âmbito de representação da federação. Para o caso das confederações, a filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 18 unidades da Federação, distribuídas nas cinco regiões do País; a filiação de sindicatos com representatividade comprovada em pelo menos 9 unidades da Federação, com índice de filiação igual ou superior a 15% do total de trabalhadores no respectivo âmbito de

[100] MARTINS-COSTA, Judith. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). *Comentários ao Novo Código Civil*: Do Direito das Obrigações. Do Adimplemento e da Extinção das Obrigações. Arts. 304 a 388. Rio de Janeiro: Forense, Volume V, Tomo I, 2003, p. 43.

representação em cada unidade da Federação; e a filiação de trabalhadores aos sindicatos filiados à confederação em número igual ou superior a 22% do total de trabalhadores nos respectivos âmbitos de representação.

Para as associações sindicais representativas de categorias econômicas, a lógica é, basicamente, a mesma, com pequenas alterações nos percentuais, tais quais descritos nos artigos 35 (para os sindicatos), 34 (para as federações) e 33 (para as confederações) do ALRS.

Muito embora só se tenha emprestado destaque a critérios de natureza quantitativa, sem menção mais detalhada a critérios de natureza qualitativa[101], institucionais, funcionais, estruturais ou de estabilidade, a previsão objetiva dos critérios no anteprojeto denotava indício de que a matéria poderia dar novos ares para o encontro de representatividades sindicais, ao invés de meras representações sindicais. Infelizmente, as disparidades de entendimentos entre as diversas centrais sindicais que participaram do famigerado Fórum Nacional do Trabalho (FNT) no governo Lula implodiram as esperanças de que as propostas pudessem ser encaminhadas no Congresso Nacional, considerando que sequer a PEC nº 369/2005 obteve êxito, até o momento, na mudança da estrutura do artigo 8º da Constituição Federal.

13.4.2. A questão das centrais sindicais

Com a edição da Lei nº 11.648/2008, o Brasil erigiu, pela primeira vez e no sistema pós-1988, critérios de aferição de representatividade sindical para o reconhecimento jurídico das centrais sindicais. Tudo, aliás, de maneira bem próxima à figura do sindicato "mais representativo", uma vez que a lei das centrais sindicais, pelo reconhecimento da representatividade de dada central sindical para a participação, em sistema de proporcionalidade, em fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos, não afeta a participação de outras centrais sindicais (artigo 3º, § 1º).

Nos termos do artigo 2º da Lei nº 11.648/2008, as centrais sindicais, para serem reconhecidas como entidades de coordenação da representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a elas filiadas, deverão cumprir os requisitos de possuírem

filiação de, no mínimo, 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do País (inciso I); filiação em pelos três regiões do País de, no mínimo, 20 sindicatos em cada uma (inciso II); filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 setores de atividade econômica (inciso III); e filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional (inciso IV), reduzido para 5% nos vinte e quatro meses a contar da publicação da lei (parágrafo único) e para os anos de 2008 e 2009 (artigo 5º, § 3º, da Portaria nº 194/2008 do MTE).

Tais critérios, frisa-se, meramente quantitativos de aferição de representatividade, serão averiguados pelo MTE (artigo 4º), que, mediante consulta às centrais, poderá "baixar" instruções necessárias à aferição da representatividade ou à alteração com base na análise dos índices de sindicalização dos sindicatos filiados às centrais (§ 1º), além de o MTE deter o dever de, anualmente, divulgar a relação das centrais sindicais que estão com os requisitos de aferição de representatividade em ordem (§ 2º). Tais centrais sindicais ostentarão o "certificado de representatividade (CR)" (artigo 8º, parágrafo único, da Portaria nº 194/2008 do MTE).

Logo em seguida à edição da Lei nº 11.648/2008, o MTE, por meio da Portaria nº 194/2008, aprovou instruções para a aferição dos requisitos de representatividade das centrais sindicais. As centrais foram obrigadas, então, a se cadastrar no Sistema Integrado de Relações do Trabalho (SIRT) para atualização anual do cadastro (artigo 1º) e, para a apuração do critério de representatividade atinentes aos incisos I e II do artigo 2º da Lei nº 11.648/2008, acima indicados, a portaria ministerial indicou que, como parâmetros, são utilizadas as declarações de filiação de sindicatos às centrais sindicais, tais quais informadas no Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (CNES) (artigo 3º) e, para o critério atinente ao inciso III do artigo 2º da Lei nº 11.648/2008, indicaram-se os dados do CNES e, também, da Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE)[102]

[101] Salvo a obrigação, de natureza qualitativa, a que entidades sindicais de trabalhadores e de empregadores observem princípios democráticos que assegurem ampla participação dos representados (artigo 6º do ALRS).

[102] O CNAE é o mapa de enquadramento de atividades econômicas do Brasil traçado e montado pela "Comissão Nacional de Classificação", a Concla, que é um órgão colegiado, estruturado no âmbito do Ministério do Planejamento e Orçamento, instituído pelo Decreto nº 1.246/1994 e restabelecido, após a reforma ministerial, pelos Decretos nºs 3.500/2000 e 7.553/2011. Participam da Concla, em representações proporcionais, os Ministérios da Agricultura, Pecuária e Abastecimento; Ciência, Tecnologia e Inovação; Desenvolvimento Agrário; Desenvolvimento, Indústria e Comércio Exterior; Desenvolvimento Social e Combate à Fome; Educação; Esporte; Turismo; Fazenda; Meio Ambiente; Minas e Energia; Planejamento, Orçamento e Gestão; Previdência Social; Relações Exteriores; Saúde; Trabalho e Emprego; e Transportes; e,

apurados pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese) (artigo 4º), sendo que, na falta desses, os dados do CNES e da CNAE informados na Relação Anual de Informações Sociais (Rais) (artigo 4º, parágrafo único). A Rais do ano-base correspondente a dois anos anteriores, também, é o parâmetro principal para a aferição do critério indicado no inciso IV do artigo 2º da lei das centrais sindicais, bem como outros dados oficiais e do CNES do dia 31 de dezembro do ano anterior ao de referência (artigo 5º).

A identificação do percentual ("índice de representatividade") listado no inciso IV do artigo 2º da Lei nº 11.648/2008 será calculado com base na seguinte fórmula: IR (índice de representatividade) = TFS (total de trabalhadores filiados aos sindicatos partícipes da estrutura da central sindical, encontrado pelos cálculos traçados na Portaria nº 194/2008 do MTE) dividido (/) por TSN (total de trabalhadores sindicalizados em âmbito nacional encontrado pelos cálculos traçados na Portaria nº 194/2008) multiplicado (x) por 100 (artigo 6º da Portaria nº 194/2008).

Para a participação proporcional de uma central sindical em fóruns tripartites, conselhos e colegiados de órgãos públicos, as centrais sindicais que cumprirem os requisitos do artigo 2º, e incisos, da Lei nº 11.648/2008, serão consideradas para o cálculo da taxa de proporcionalidade (TS), que é encontrada pela divisão de TFS por TSC (total de trabalhadores filiados aos sindicatos partícipes da estrutura das centrais sindicais que cumprirem os requisitos do artigo 2º da Lei nº 11.648/2008), multiplicada por 100 (artigo 7º da Portaria nº 194/2008).

Mais uma vez, a eleição de critérios de aferição de representatividade se restringiu aos de natureza meramente quantitativa, a despeito de, na legislação brasileira, se ter exemplos de critérios de natureza qualitativa e funcional, como é o caso dos serviços sociais fundados e mantidos pelo sindicato (artigo 519, alínea "b", da CLT).

---

ainda, a Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). A Concla tem por finalidade e missão de definir e normatizar o uso de classificações padronizadas por sistema estatístico e por registros e cadastros da administração pública. Um dos frutos do trabalho da Concla é o mapa institucionalizado da "Classificação Nacional de Atividades Econômicas" (CNAE), que se trata, nada mais, nada menos, do que uma tabela desenvolvida, sob a coordenação do IBGE, de forma compatível com a *International Standard Industrial Classification* – ISIC (terceira revisão aprovada pela Comissão de Estatística das Nações Unidas em 1989), recomendada, oficialmente, como instrumento de harmonização das informações econômicas em âmbito internacional. A CNAE, portanto, identifica as atividades econômicas de forma mais detalhada, em todos os segmentos produtivos nacionais. Com os códigos de identificação gerados pela CNAE, o mapa lá

A frustração que se nutre a partir da análise da lei das centrais sindicais e da Portaria nº 194/2008 é que se resolveu pensar critérios de aferição de representatividade para entidades não partícipes da estrutura sindical e que convivem em sistema de pluralidade, o que torna o estudo dos critérios de representatividade das centrais sindicais mais próximos, mas não tão similares, aos da figura alienígena do sindicato mais representativo.

Tais critérios, pela diferença sistêmica existente entre as entidades partícipes da estrutura piramidal e hierarquizada sindical (sindicatos, federações e confederações, todos vinculados à representação categorial, ainda que, no nível de federações e confederações, a representação categorial se fixe, tão-somente, para a coordenação das entidades a elas filiadas, nos termos dos artigos 534 e 535 da CLT, salvo a hipótese prevista no artigo 611, § 2º, da CLT, que trata da representação categorial, para os fins da negociação coletiva, por supletividade ou por subsidiariedade) e as centrais sindicais (que não possuem a função de, em um ápice da estrutura sindical, representar categorias), nem por analogia poderiam ser utilizados para os sindicatos e para a apuração de suas representatividades comprovadas em dissídios intersindicais não coletivos de representatividade.

Vale dizer, mesmo com os avanços da previsão antecipada e objetiva de critérios de aferição de representatividade para as centrais sindicais, a solução dos dissídios intersindicais não coletivos de representatividade (mandados de segurança[103], ações declaratórias de nulidade de registro sindical, ações declaratórias de representatividade sindical, oposições em dissídios coletivos, ações declaratórias incidentais em ações consignatórias de pagamento de contribuições de natureza sindical, parafiscal, etc.), mormente naqueles em que se discutem hipóteses de desmembramento e de dissociação sindical, não dispõe, ainda, de critérios seguros de decidibilidade, quer para o âmbito judicial, quer para o âmbito administrativo.

---

albergado é, realmente, muito utilizado na Administração Pública, mormente na Administração Fazendária. A mais recente versão do CNAE (a CNAE 2.0) foi aprovada pela Resolução Concla nº 1/2006.

[103] Se se admite que podem apresentar litígios sobre a representatividade sindical (ou mesmo sobre mera representação sindical), ainda que requeiram a demonstração inequívoca do direito mediante prova pré-constituída, sem dilação probatória, o que é quase uma impossibilidade em matéria de representatividade e de representação sindical.

A despeito dos ventos benfazejos dos critérios de aferição de representatividade para as centrais sindicais, principalmente no que tange a eleição de critérios prévios e objetivos para a identificação de verdadeira representatividade, tudo, evidentemente, à mercê da complexidade dos cálculos envolvidos para a identificação dos percentuais eleitos pela lei, quiçá pensados para centralizar mais poder, ainda, no MTE, a estrutura montada para as associações sindicais de grau inferior (sindicatos) e de grau superior (federações e confederações) ainda está dependente da litigiosidade que caracteriza sistemas, como o brasileiro, em que se prestigia a mera representação sindical legal e formal e que, curiosamente, contrasta com o próprio modelo de unicidade sindical, sempre colocado em xeque pela proliferação caótica, em pluralidade de fato, de sindicatos de carimbo.

13.4.3. Um panorama da Portaria nº 186/2008 do MTE

Ao contrário do que se poderia intuir, o novo regulamento dos pedidos administrativos de registro sindical no âmbito do MTE, a Portaria nº 186/2008, que substituiu a antiga Portaria nº 343/2000 (com suas alterações posteriores), não apresentou novos critérios de aferição de representatividade sindical, mas criou, como se fossem critérios, parâmetros objetivos para que o MTE, na árdua tarefa de zelar pela unicidade sindical, consoante o disposto na Súmula nº 677 do Supremo Tribunal Federal, pudesse fazer cumprir, de uma forma ou de outra, o comando constitucional que impõe a unicidade, quer pelo arquivamento de pedidos impertinentes de entidades que não cumprem os mínimos requisitos de vida associativa organizada, quer pelo arquivamento de impugnações a pedidos de registro sindical apresentadas sem qualquer fundamento.

Em verdade, a Portaria nº 186/2008 compila, quiçá, todas as idiossincrasias que o sistema sindical brasileiro criou para a organização caótica da unicidade, em que sindicatos de carimbo, cartorários, surgem antes, "entre" e depois de sindicatos detentores de verdadeira representatividade, apresentando, em bom estilo, as soluções viáveis para a esfera administrativa zelar pela unicidade sindical. Compila, também, as diretrizes que o MTE recebeu, das várias regiões do Brasil, das várias instâncias da Justiça Federal, das várias instâncias da Justiça do Trabalho, para o cancelamento, a suspensão, para a

certificação da nulidade, ou não, de certidões de registro sindical de sindicatos que adentravam em litígio judicial para a apuração de suas representatividades, ainda que pela via indireta e equivocada dos mandados de segurança, mormente em processos envolvendo o desmembramento ou a dissociação sindical, bem como as figuras congêneres da fusão sindical e da incorporação de sindicatos por outros.

Para esse desiderato, a assertividade, a segurança e a objetividade do texto devem ser motivo de orgulho para os seus autores porque o trabalho jurídico empreendido na confecção da Portaria nº 186/2008 só pode ter advindo, como adveio, da inteligência ímpar e técnica da equipe que compôs, à época, a Coordenação-Geral de Registro Sindical (CGRS) da Secretaria de Relações do Trabalho (SRT) do MTE e que, hoje, direciona os trabalhos da própria SRT. O trabalho, portanto, é belíssimo do ponto de vista técnico.

Entretanto, no viés de solucionar, para a Administração Pública, o caos instaurado no manicômio sindical brasileiro, e a SRT bem sabe dos problemas jurídicos que estaria encampando com a confecção da Portaria nº 186/2008, o MTE colecionou riscos de que o trabalho pudesse ser alvo de acusações, muitas delas fundadas, quanto à sua constitucionalidade[104].

O mais importante desses riscos diz respeito ao fato de o MTE ter se arvorado na condição de dizer o que é, ou não, categoria profissional ou econômica (artigo 5º, inciso I) para efeitos de arquivar, ou não, pedidos de registro sindical ou de alteração estatutária, contra, portanto, a autonomia sindical (liberdade sindical individual) e a voluntariedade ínsita ao surgimento de categoria, que se constitui, nos moldes do artigo 8º,

[104] Como se sabe, os procedimentos de registro sindical, e seus congêneres, atualmente regrados pela Portaria nº 186/2008 do MTE (publicada no Diário Oficial da União de 14.4.2008) já são, em tão pouco tempo de vida, alvo de, ao menos, quatro ações diretas de inconstitucionalidade: a ADIn nº 4.120 (proposta em 18.8.2008 pela Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio - CNTC, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Indústria – CNTI, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura – CNTEEC, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Turismo e Hospitalidade – Contratuh, pela Confederação dos Servidores Públicos do Brasil – CSPB, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres – CNTTT, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Indústrias de Alimentação e Afins – CNTA, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores nas Empresas de Crédito – Contec, pela Confederação Nacional das Profissões Liberais – CNPL, pela Confederação Nacional dos Trabalhadores Aquaviários e Aéreos nas Pescas e nos Portos – CONTTMAF e pela Confederação Nacional dos Trabalhadores na Saúde – CNTS); a ADIn nº 4.126 (proposta em 26.8.2008 pela Confederação Nacional da Indústria – CNI e pela Confederação da Agricultura e Pecuária do Brasil – CNA), a ADIn nº 4.128 (proposta em 28.8.2008 pela Confederação Nacional do Comércio de Bens, Serviços e Turismo – CNC) e a ADIn nº 4.139 (proposta em 9.9.2008 pela Confederação Nacional do Transporte – CNT e pela Confederação Nacional do Sistema Financeiro – Consif), todas

incisos I e II, da Constituição Federal, um dado *a posteriori* para o nascimento de um sindicato diante do enquadramento espontâneo pretendido, tanto para a categoria, quanto para a base territorial. Esse novo esquema, montado pela Portaria nº 186/2008, na expressão de *Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da Silva*, "obsta que duas entidades coincidentes no todo ou em parte possam optar politicamente por estabelecer uma convivência plural, em regime de liberdade sindical, prática comum no sindicalismo do setor público, estruturado após a Constituição de 1988, e pode significar o fechamento das válvulas de escape que permitiam estruturações mais autônomas de parcela do sindicalismo brasileiro"[105].

Para os casos de desmembramento sindical, a Portaria nº 186/2008 cria um subterfúgio para se arquivar impugnações a pedidos de registro sindical consistente na impossibilidade de serem aceitas impugnações de entidades desmembrantes, cuja base territorial é maior que a da entidade desmembrada/impugnada, se a sede dessa entidade for a mesma da sede da entidade desmembrada e não houver coincidência de categoria específica (artigo 10, inciso VII). Para os casos de dissociação sindical de sindicatos representativos de natureza eclética, mista, de categorias conexas ou similares, a Portaria nº 186/2008 simplesmente permite a dissociação em prol da categoria mais "específica" (artigo 10, inciso VIII).

Vários problemas surgem desses dispositivos. Em primeiro lugar, não há preocupação – e o MTE perdeu, efetivamente, uma oportunidade histórica de regrar critérios de aferição de representatividade para os casos de desmembramento e de dissociação sindical – em prol de verdadeiras representatividades sindicais. Seja como for, é intuitivo que se deve entender a preocupação em torno de o Poder Executivo regrar, ainda que de forma muito duvidosa, o caos na missão de zelar pela unicidade. Em segundo lugar, e na ocorrência de coincidência total de categoria representada por sindicato já registrado, o pedido de registro sindical poderá ser, liminarmente, e a critério dos analistas ministeriais, arquivado (artigo 10, inciso V), mas se a coincidência for parcial, a nova entidade, impugnada, poderá ter seu registro sindical concedido, ainda que a entidade já existente,

---

submetidas, com pedidos liminares, e após o falecimento do Ministro Carlos Alberto Menezes Direito, à atual relatoria do Ministro Carlos Ayres Britto do Supremo Tribunal Federal.

[105] O Reconhecimento das Centrais Sindicais e a Criação de Sindicatos no Brasil: Antes e Depois da Constituição de 1988. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). *Ensaios sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil*. São Paulo: LTr, p. 15-58, 2009, p. 46.

segundo o critério conhecido, seguro, e encampado na doutrina e na jurisprudência, da anterioridade, seja efetivamente atuante e legitimamente representativa, mesmo que de natureza eclética ou complexa.

Aqui, vale um parênteses. Há uma enorme falha de compreensão do sistema com a pressuposição de que entidades de natureza eclética ou complexa, que representam categorias agrupadas por conexidade ou similaridade, tenham que, efetivamente, se prejudicar ou sofrer processos de dissociação em prol de supostas entidades representativas de categorias ditas específicas. Nem sempre a grandiosidade ou a envergadura da entidade já existente, de natureza complexa, pode ser indicada como a razão pela qual mereceria ser dissociada em prol de qualquer "sindicatinho" cartorário supostamente representativo de categoria mais específica para, de forma hipócrita, explicar um suposto alinhamento de quem soluciona processos judiciais ou administrativos de dissociação sindical ao princípio da liberdade sindical. O critério ainda válido, legal, para fundamentar uma dissociação é a da prova, pela entidade representativa da suposta categoria mais específica, de que pode oferecer possibilidade de vida associativa regular e de ação sindical eficiente, nos moldes da parte final do artigo 571 da CLT.

De mais a mais, a natureza eclética de um sindicato, aliada, muitas vezes, à maior extensão de sua base territorial, é que explica a força motriz por detrás de uma regular vida associativa e de uma ação sindical eficiente que se protrai no tempo de forma positiva e prospectiva para determinada categoria profissional ou econômica.

Mauricio Godinho Delgado, inclusive, pondera que o critério da especificidade, nesse contexto, seria, em posicionamento ainda isolado, "incompatível com o Direito Coletivo do Trabalho"[106], não só porque não é próprio aos sindicatos, uma vez que próximo do individualismo e da especialização própria do Direito Civil, mas como porque se "o sindicato existe para ser forte, para agregar um grupo significativo de trabalhadores, é preciso que o princípio da agregação prevaleça sobre o princípio da especialização"[107].

[106] Sindicato no Brasil: Problemas e Perspectivas. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. *Temas de Direito Sindical*: Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho. São Paulo: LTr, p. 54-66, 2011, p. 63.
[107] *Ibidem*, p. 64.

Se, ao critério legal, fosse dada mais importância, juntamente com outros critérios de natureza qualitativa, estrutural ou funcional, não se viveria um sistema que impulsiona o incremento dos números de sindicatos de carimbo em detrimento de sindicatos – que podem ser, e não há porque se temer uma tal conclusão, os de natureza eclética – verdadeiramente representativos.

A Portaria nº 186/2008, a despeito do elogiável e inteligente esforço de reger o caos do sistema sindical brasileiro, continua a trilhar o caminho da busca, tão-somente, da mera representação formal, que somente faz alimentar o surgimento de mais novas entidades sindicais, perseverando no caminho de desprestigiar as legítimas representatividades sindicais. Se o MTE resolvesse, de vez, abandonar meras soluções administrativas para reger a missão de zelar pelo monopólio sindical caótico, estaria, a bem da verdade, muito mais próximo da lógica da autonomia e da liberdade sindical (em conformidade com o artigo 8º, *caput* e inciso I, da Constituição Federal) do que da perversidade da restrição da liberdade (artigo 8º, inciso II, da Constituição Federal).

13.4.4. Propostas "de lege ferenda"

Por todas essas circunstâncias, e pela frustração de o Brasil, a despeito das tentativas, ainda perseverar no problema instaurado com o binômio "sindicato de carimbo *versus* sindicato representativo", crê-se que, ainda que em modelo de unicidade, e *de lege ferenda*, é possível, aditando-se os critérios previstos no artigo 519, alíneas "a" a "c", da CLT, e para a solução dos diversos problemas administrativos e judiciais atinentes a conflitos de representatividade sindical, albergados, por exemplo, nos mais variados ritos dos dissídios intersindicais não coletivos de representatividade, eleger certos, e importantes, critérios de aferição de representatividade sindical, que podem, desde já, contribuir para que, ainda que em unicidade sindical, sempre possa prevalecer, mormente em lides envolvendo desmembramento ou dissociação sindical, o sindicato mais representativo em detrimento do sindicato de carimbo.

Nesse sentido, sugere-se a adoção cumulativa dos seguintes critérios de aferição de representatividade sindical:

(i) Número de filiados ou de associados: não só resgata o critério previsto na alínea "a" do artigo 519 da CLT, mas como se trata de critério clássico, de natureza quantitativa, para medir a capacidade de penetração dos sindicatos na organização social de base e de, por conseqüência, fomentar a base à participação na vida associativa e à ação coletiva. Não se trata de número de representados, mas sim, pura e simplesmente, o número de filiados, que são aqueles que, voluntariamente, aderem ao programa de ação do sindicato.

Parece evidente que esse critério, no Brasil, não poderia prevalecer sozinho, uma vez que, por essas bandas, e em razão da representação automática e categorial, não há incentivos a que um trabalhador, para a categoria profissional, ou uma empresa, para a categoria econômica, se filie a determinado sindicato se tais individualidades se beneficiam das normas coletivas entabuladas pelos sujeitos coletivos de trabalho independentemente do dado da filiação. A filiação sindical é um importante critério, sem dúvida, mas nem sempre indica a disposição dos indivíduos para dada representação sindical por identificação[108] com o programa de ação. É por isso, para que o número de filiados ou associados, por si só, é insuficiente e precisa ser completado ou conjugado com outros critérios, como a

(ii) Qualidade dos serviços sociais fundados e mantidos: resgata o critério, de natureza qualitativa e funcional, previsto na alínea "b" do artigo 519 da CLT, e que, também, muitas vezes explica o porquê de certos indivíduos buscarem a filiação sindical, pelo interesse e pelos benefícios imediatos que, na busca do associado, pode a vida associativa promover, independentemente das contendas sindicais que, eventualmente, o sindicato resolva encampar;

(iii) O valor do patrimônio: o critério enaltece o passado da vida associativa e a capacidade que o sindicato tem para comprovar contrapartida à participação das bases;

(iv) Inversão do ônus da prova para a entidade que pretende se desmembrar ou se dissociar de entidade anteriormente existente: o critério, que poderia ser aplicado tanto no âmbito administrativo, quanto no âmbito judicial, quebra o pacto da mediocridade que se instalou no Brasil com o enaltecimento, patrocinado pelos Tribunais do Trabalho, de

[108] CARDOSO, Adalberto Moreira. *A Década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil*. São Paulo: Boitempo, 2003, p. 356; e CARDOSO, Adalberto Moreira. Os Sindicatos e a Segurança Socioeconômica no Brasil. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). *Além da Fábrica*: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 11-43, 2003, pp. 232, 234, 239 e 240.

que os processos de desmembramento ou de dissociação sindical não poderiam ser impedidos de acordo com uma liberdade sindical. É preciso estancar a sangria que se pratica, muitas vezes de forma irresponsável, a entidades que, ainda que ecléticas, comprovam vida associativa regular e ação sindical efetiva.

Por esse critério, e em linha com a parte final do artigo 571 da CLT, a nova entidade, que se pretende desmembrada ou dissociada, deve provar que tem condições de manter vida associativa regular e uma ação sindical efetiva. O critério tem o condão de obstaculizar o surgimento desmedido de entidades sindicais que, muitas vezes, com o beneplácito da autorização fácil de procedimentos de desmembramento e de dissociação, possuem interesse meramente cartorário e econômico, ou seja, interesse no locupletamento indevido das arrecadações atinentes à contribuição sindical, o que leva esse critério a ser conjugado com um outro, qual seja, a

(v) a prova de que a entidade que surja por desmembramento ou dissociação pode sobreviver sem a receita oriunda da arrecadação da contribuição sindical: por esse critério, não se está a sustentar que uma nova entidade sindical não teria que usufruir dos benefícios da contribuição sindical, até porque uma tal sugestão, agora, soaria, no mínimo, inconstitucional (artigo 8º, inciso IV, parte final, da Constituição Federal). O que se propõe, *de lege ferenda*, é que um dos traços de prova de que uma nova entidade pode promover uma regular vida associativa e uma eficiente ação coletiva seja mediante a demonstração de que a entidade não é de carimbo e não é cartorária.

A questão é, reconhece-se, no mínimo polêmica porque fere, de morte, um dos sustentáculos para o fenômeno crescente da deslegitimação do modelo sindical brasileiro, que é decorrente, diretamente, do financiamento sindical fácil e corporativista da contribuição sindical. Com a prova de que uma nova entidade pode se manter por meio das contribuições ou mensalidades que, voluntariamente, as bases lhe vertem, a pressuposição é de que tal entidade está mais próxima dos desideratos da base, da verdadeira representatividade sindical e, por conseqüência, de regular vida associativa e de ação coletiva eficiente.

O critério, ademais, tem o condão de corrigir os desvios de conduta verificados na utilização, por boa parte do movimento sindical, do produto da arrecadação da contribuição sindical – que é um tributo do tipo corporativo, com destinação

especificada e que serve de instrumento, pela União, para que os entes sindicais o utilize no interesse das categorias profissionais e econômicas (artigo 149 da Constituição Federal), para fins outros que não aqueles de interesse da categoria, como a utilização em atividades escusas, muitas delas com finalidade política e com as quais os trabalhadores ou as empresas não compactuam. Em razão do princípio da autonomia sindical, os sindicatos, ainda que de forma delegada pela União (ente político tributante que elegeu os sindicatos como sujeitos ativos da exação tributária), são livres para escolher quais as atividades querem implementar, com o produto da contribuição sindical, em benefício de seus representados, mas, ao se utilizarem de tal produto, devem, em concreto, exercer, de forma vinculada, as atividades assistenciais inerentes à sua existência, em prol da categoria, tais quais aquelas atividades descritas nos artigos 592 e 593 da CLT, sob pena de caracterização de desvio de finalidade[109].

Por outra vereda, e como, de forma originalíssima, pontificou o Professor *Paulo Sergio João*, não há impeditivo constitucional ou legal para que surjam representações sindicais que sobrevivam somente das contribuições espontâneas de seus associados, até porque nada impede, nos ditames da liberdade sindical, que existam entidades sindicais, representativas de mesma categoria e em mesma base territorial[110], em regime de pluralidade, desde que uma delas não dependa da contribuição sindical, não se atrelando, por conseguinte, às rédeas do modelo da unicidade. Sem a contribuição sindical, destrói-se um dos fundamentos da unicidade. Segundo o Professor *Paulo Sergio João*, "a legitimidade sindical não se faz pela contribuição sindical, mas pela adesão voluntária de trabalhadores aos sindicatos"[111];

(vi) a prova de que, em casos de desmembramento ou de dissociação sindical, as entidades desmembrantes ou dissociantes interessadas demonstrem que a assembléia geral da categoria anterior, da base territorial anterior, foi convocada para autorizar o procedimento e a fundação de uma outra entidade: com esse critério, pretende-

[109] PARRILA, Evandro; ALVES, Ricardo de Paula. A Contribuição Sindical como Garantia de Não Proliferação de Entes Sindicais: A Validação Finalística do Instituto perante a Liberdade Sindical. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 30, nº 116, outubro-dezembro, p. 20-63, 2004, pp. 48-49.
[110] O Fim da Unicidade Sindical com ou sem Contribuição Sindical. *Suplemento Trabalhista LTr nº 019/08*. São Paulo: LTr, nº 19: 93-95, 2008, p. 94.
[111] O Fim da Unicidade Sindical com ou sem Contribuição Sindical. *Suplemento Trabalhista LTr nº 019/08*, p. 95.

se corrigir os desvios de conduta praticados por vários sindicatos de carimbo que convocam apenas parcela da categoria, exatamente a formada por, tão-somente, os interessados no desmembramento ou na dissociação, para autorizar o surgimento da nova entidade sindical, o que é muito comum em casos de dissociação de sindicatos de natureza eclética ou complexa.

Nos meandros dos princípios democráticos, não se pode assegurar que aventureiros[112] sindicais tenham o aval do direito para abalizar suas condutas pela deliberação deles mesmos, de uma suposta assembleia[113] que congrega, as mais das vezes, indivíduos que se contam nos dedos, diante da vastidão do grupo representado pela entidade anterior, a ser supostamente desmembrada. As novas entidades, em procedimentos de desmembramento ou de dissociação, devem se fundar a partir da convocação de toda a categoria do sindicato previamente existente para que tal assembleia autorize, ou não, a fundação de nova entidade por desmembramento ou por dissociação. Afinal de contas, a assembleia geral é o órgão mais importante da estrutura sindical e é, por meio da assembléia geral, que o sujeito coletivo de trabalho consegue ilustrar o verdadeiro "momento coletivo" da representação sindical. Em nenhum outro momento, da vida associativa, a solidariedade entre os indivíduos expressa melhor a ideia de grupo unido para finalidades comuns, ainda mais se levada em consideração a vinculação da entidade sindical a uma perfeita democracia sindical interna[114]. O critério só pode ser justo se for conjugado com a necessária

(vii) imposição a que a nova entidade sindical disponha, em seus estatutos, de elementos caracterizadores da possibilidade de ampla participação das bases nos destinos sindicais, mediante a implementação de verdadeira democracia sindical interna: por esse critério, pretende-se recuperar a exigência moral, já contida nos artigos 133, inciso IV; e 135 do ALRS, no sentido de que os estatutos da entidade sindical tratem, minimamente, de elementos que assegurem os princípios de liberdade organizativa, de

[112] Segundo *Henrique Macedo Hinz*, "o interesse em desmembrar uma entidade deve ser discutido na entidade a ser desmembrada (geral), evitando-se assim que aventureiros, com finalidades diferentes daquelas dos que comporão a nova categoria, venham, por meras questões formais, a obter a nova representação. Afinal, não é rara a possibilidade de a própria entidade patronal ou empresas virem a patrocinar a criação de entidade profissional menos combativa, com a qual passem a negociar os direitos de seus empregados" (*Direito Coletivo do Trabalho*, p. 20).

[113] Patrocinada pelos famosos grupos pró-fundação de sindicatos.

democracia interna e de respeito aos direitos da minoria (ou da participação efetiva, nos processos eleitorais, periodicamente convocados, de grupos de oposição, sem temor de represálias ou de ações policialescas); e, por fim,

(viii) a demonstração, mediante pesquisas estatísticas, de campo, de entrevistas às bases, e na periodicidade que a lei ou a jurisprudência entender por bem definir, da manutenção da representatividade sindical nos moldes anteriormente auferidos, sob pena de o título de "legítimo representante" se perder e viabilizar a que outra entidade possa batalhar e concorrer pela representatividade sindical.

14. REFLEXOS DO DESMANTELAMENTO SINDICAL BRASILEIRO

O cenário sindical brasileiro, que ainda se vê nas agruras entre a representação formal e a representatividade material, sem ter superado o viés ditatorial pela não integração, ao ordenamento constitucional e em sua plenitude, do princípio da plena liberdade sindical, é a ilustração de uma progressiva ruína normativa, do fracasso do Direito Coletivo do Trabalho.

O tradicional sindicalismo não se liberta das discussões intrínsecas do sistema normativo, que só o levam ao debate superficial que enaltece o artificialismo da disputa intersindical de representação e, portanto, o afastamento das bases representadas das cúpulas diretivas. Ao mesmo tempo, o sindicalismo não desenvolveu, por isso mesmo, qualquer via de escape do seu isolamento – decorrente da prepotência em se afirmar como o único representante dos direitos e interesses dos trabalhadores – no mundo do trabalho.

O tradicional sindicalismo não dialoga com representações coletivas outras em prol das bases representadas, ou seja, não se organiza para a atuação horizontal; não se estrutura de forma adequada no verticalismo de sua estrutura, uma vez que, pela unicidade, não atinge o local de trabalho e, pela representação categorial, não consegue participar ativamente das discussões para além dos seus limites de atuação territorial, sequer se conhecendo como importante ator perante a empresa multinacional.

14.1. Dos limites da negociação coletiva e da inacessibilidade do local de trabalho

[114] HINZ, Henrique Macedo. *Cláusulas Normativas de Adaptação*: Acordos e Convenções Coletivos como

Um dos principais instrumentos, prestigiado, de atuação sindical, mesmo que no modelo de unicidade, a negociação coletiva, por conseqüência, se deteriora. Ator exclusivo, em tese, na negociação coletiva, no Brasil, diante da necessária intervenção sindical (artigo 8º, inciso VI, da Constituição Federal), que impõe a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho – mas não, necessariamente, que o sindicato finalize a negociação coletiva –, o sindicato não consegue, sequer com a negociação coletiva, projetar-se para além de sua implosão.

Diz-se que os sindicatos não necessariamente possuem a missão de finalizar a negociação coletiva no Brasil porque pode acontecer – o que seria bem vindo se em grande quantidade – e como se destacou na terceira parte deste estudo, de a negociação coletiva de trabalho ocorrer de forma direta, a partir de determinado estágio, entre os trabalhadores, mediante uma outra representação coletiva por organismos de natureza unitária e não-sindical (comissões, comitês com conselhos de empresa ou de fábrica), e a empresa, sem uma "formalização" do sindicato, ainda mais quando os interesses em jogo dizem respeito ao local de trabalho (como quando envolvem a introdução de nova tecnologia, a transferência de produção, aviso prévio quanto a decisões estruturais e fechamentos de unidade[115]) e não à categoria profissional necessariamente.

Nos dizeres de *Leonardo Mello e Silva*, a negociação coletiva de trabalho por local de trabalho, no Brasil, está restrita àquela que desemboca em acordo coletivo de trabalho ou quando prevista em convenções coletivas de trabalho, o que é raro ocorrer, a despeito de a negociação coletiva por local de trabalho, inclusive mediante a atuação de outras representações coletivas de trabalhadores, de cariz unitário e não-sindical, ser uma tradição das reivindicações dos trabalhadores no Brasil, própria e recorrente nos momentos de luta por maior democracia (intensa reivindicação em prol de outras representações coletivas de trabalhadores se deu na redemocratização de 1945, na greve dos 300 mil em São Paulo em 1953, nos movimentos de Contagem e Osasco de 1968, nas greves na região do ABC no final da década de 70 e início da de 80)[116].

Formas de Regulação do Trabalho no Âmbito das Empresas. São Paulo: Saraiva, 2007, p. 48.

[115] CRAVER, Charles B. *Can Unions Survive?* The Rejuvenation of the American Labor Movement. New York: New York University Press, 1995, pp. 71 e 72.

[116] Mudanças na Organização do Trabalho em Empresas Brasileiras nas Últimas Duas Décadas: Uma Visão Geral. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António

É que, como visto, e bem pontuado por *Dorothee Susanne Rüdiger*, "o direito sindical brasileiro é inadequado para fazer frente aos desafios da globalização para os trabalhadores, prendendo, por lei, trabalhadores e empregadores em organizações nacionais, regionais e municipais em categorias econômicas e profissionais que se tornaram, diante da globalização, obsoletas"[117].

Em ilustração da falta de articulação vertical e horizontal do sindicalismo tradicional, preso que está às rédeas da unicidade imposta, com outras representações coletivas de trabalhadores, de cariz unitário e não-sindical, como se pretende demonstrar, mormente para a construção de um bloco em face do capital multinacional e de seus rearranjos estruturais e operacionais, *Dorothée Susanne Düdiger* ainda professa:

> "A organização em rede de empresas administradas na lógica da descentralização produtiva *toyotista* não corresponde a uma estrutura sindical constituída como um *contra-poder* no contexto de uma organização empresarial *fordista*. As organizações sindicais, no Brasil, ainda obedecem à idéia da territorialidade e de categorias econômicas, tal como regulamentadas pelo art. 511 da CLT. Essas categorias são desarticuladas pelo processo de descentralização produtiva muitas vezes posto em prática, justamente, para desorganizar sindicatos fortemente articulados.
> No Brasil, as dificuldades de reorganização da representação sindical dos trabalhadores (e dos empregadores) se agrava pela exigência legal do sindicato único, ancorada no art. 8º da Constituição Federal. Os direitos trabalhistas se flexibilizam, a estrutura sindical permanece pétrea! À articulação das redes empresariais, formais ou informais, corresponderia a organização dos trabalhadores por estabelecimento, empresa e rede empresarial local, regional, nacional e até mundial. Mas, esses organismos representativos, contam, ao menos no Brasil, com o respaldo da lei precário. Além de comissões mistas previstas na CLT, como as Comissões Internas de Prevenção de Acidentes – CIPAs e as Comissões de Conciliação Prévia, não há lei que garante a estabilidade e outras condições de atuação de conselhos no estabelecimento ou na empresa que exerçam o que os italianos chamam de 'representação unitária'. Quando há comissões de fábrica ou de empresa, porque institucionalizadas por convenções ou acordos coletivos, correm o risco de serem mais vulneráveis e 'subordinados ao comando patronal'.
> .....
> Diante da criação de redes mundiais de empresas, a divisão da economia em setores

Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical:* Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 133-166, 2005, pp. 136 e 137. Ver, ainda, SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). *Trabalhar o Mundo*: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 21-75, 2005, pp. 41-42.

[117] Sindicatos como Atores Globais: Um Desafio para o Direito Sindical Brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (orgs.). *Constitucionalismo Social*: O Papel dos Sindicatos e da Jurisdição na Realização dos Direitos Sociais em Tempos de Globalização. Porto Alegre: Verbo Jurídico, p. 21-40, 2008, p. 22.

> e territórios é obsoleta. Em face disso, a estrutura de representação de interesses merece ser repensada, não somente em seu sentido vertical, isto é, garantindo a representação de interesses no 'chão de fábrica, da loja, do banco,...', na empresa e na rede empresarial, como também, no sentido 'horizontal', abrangendo interesses de outros segmentos sociais com os quais a rede empresarial mantém relações. Os interesses de empresas fornecedoras, de consumidores e da comunidade em geral atingida por problemas ambientas ou urbanísticos, merecem ser vistos em conjunto com as relações trabalhistas"[118]

Não há como não concluir que a negociação coletiva de trabalho, nesse sistema, não consegue neutralizar o conflito com o capital[119] porque não representa, para o lado obreiro, um verdadeiro contrapoder do trabalho em face principalmente da estrutura multinacional, onde quer que esteja o capital (articulação horizontal), onde quer que esteja o trabalhador (articulação horizontal) nos variados locais de trabalho; onde quer que se estabeleçam os embates com o capital, nos variados níveis, do local de trabalho ao contexto global (articulação vertical). Isso porque inexiste norma jurídica que trate da representação de trabalhadores em negociações coletivas transnacionais, livre das rédeas territoriais da representação categorial típica da unicidade; ou que trate do reconhecimento, em âmbito nacional, de instrumentos coletivos de trabalho entabulados transnacionalmente[120], como é o caso dos acordos marco globais ou setoriais, a não ser que sejam introjetados no sistema do Direito Coletivo do Trabalho nacional pela via voluntária e articulada, coordenada, dos atores envolvidos, de forma, enfim, autônoma, do global até chegar ao local, ao local de trabalho.

Essa limitação e esse empobrecimento da função da negociação coletiva só se reforça quando se constata o isolamento do mundo sindical, incapaz de, também de

---

[118] Sindicatos como Atores Globais: Um Desafio para o Direito Sindical Brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothee Susanne (orgs.). *Constitucionalismo Social*, pp. 30-31 e 33; e em Emancipação em Rede: Condições Jurídicas para a Defesa Coletiva dos Direitos dos Trabalhadores no Século XXI. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 63-80, 2003, pp. 72 e 73.

[119] MARRAS, Jean Pierre. *Capital-Trabalho*: O Desafio da Gestão Estratégica de Pessoas no Século XXI. São Paulo: Futura, 2008, p. 227.

[120] VALENTIM, João Hilário. As Dimensões Internacionais da Negociação Coletiva. *Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior*. São Paulo: IBDSCJ, v. 24: 52-63, 1996, pp. 62 e 63. Na advertência de *Julio Maximiano Scudeler Neto*: "Esse fenômeno da internacionalização das relações coletivas do trabalho é irreversível e os sindicatos devem acompanhar essa tendência mundial e não combatê-la. Numa perspectiva de redução do poder tutela Estatal no âmbito do Direito do Trabalho, o movimento sindical tem a responsabilidade de integrar e harmonizar as normas trabalhistas, principalmente por meio da negociação coletiva transnacional" (*Negociação Coletiva e Representatividade Sindical*. São Paulo: LTr, 2007, p. 147).

forma horizontal e vertical, se articular com outras representações coletivas de trabalhadores, mormente de perfil unitário e não-sindical, mais capazes[121], livres que são dos limites impostos pela unicidade, para levar adiante a negociação coletiva de trabalho por local de trabalho e para levar adiante a construção de um modelo, ainda que mínimo (pelos direitos de informação e de consulta), de representação dos trabalhadores no governo da empresa, tudo de forma paralela e não-conflitiva com o sindicato.

Alain Supiot, expressando o sentimento entranhado neste estudo, leciona, categoricamente, que os organismos representativos de trabalhadores nas empresas, ainda mais com feição coletiva (comitês, conselhos ou comissões de empresa ou de fábrica), "são, em realidade, as únicas formas de representação coletiva capazes de competir com a representação sindical"[122] porque, deles, depende a consolidação da tendência de encaminhamento da negociação coletiva ao nível da empresa, hábil para confrontar o intenso movimento de descentralização empresarial e de criação de novas unidades, infra-nacionais ou globais, do capital[123].

Enquanto a negociação coletiva brasileira ainda depender da discussão prévia quanto à representação formal dos sindicatos *versus* a sua representatividade material, atrelada ao conceito de representação categorial e por base territorial, centralizada que é, estará ela longe, inclusive, de observar e aplicar os princípios da isonomia e da democracia.

---

[121] DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. *El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales*, pp. 20-21 e 173.

[122] Transformaciones del Trabajo y Porvenir del Derecho Laboral en Europa. *Revista Internacional del Trabajo*. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 118, nº 1: 35-50, 1999, pp. 44 e 45.

[123] "Outro problema de desenho do sistema é a ausência de legislação para organizações por local de trabalho. Apenas em casos excepcionais de sindicatos mais fortes conseguiu-se negociar a constituição de comissões de empresa. Com isso, o sindicalismo brasileiro sempre foi de porta de fábrica, isto é, organizou-se externamente ás firmas, não interferindo, cotidianamente, nos padrões de uso da força-de-trabalho. Isso dificulta enormemente a fiscalização da vigência da legislação trabalhista ou mesmo dos acordos coletivos no dia-a-dia do trabalho. Em geral, os sindicatos só tomam ciência de abusos quando o trabalhador é demitido e procura sua entidade de classe para mover uma ação trabalhista contra o empregador. A fiscalização da aplicação da lei, pois, ocorre *ex post*, findo o contrato de trabalho. (...) A estrutura sindical frustra, desse modo, as expectativas suscitadas pela relação coletiva de trabalho, sobretudo a de dar poder aos sindicatos para negociar coletivamente em condições menos desvantajosas e o de exercitar o poder de fiscalização da aplicação da legislação trabalhista. Essas debilidades ficaram mais claras nos últimos anos, com o enfraquecimento da instituição sindical como um todo, cujo principal indicador são os resultados das negociações coletivas" (CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. Desenho Legal e Desempenho Real: Brasil. In: BENSUSÁN, Graciela (org.). *Instituições Trabalhistas na América Latina*: Desenho Legal e Desempenho Real. Rio de Janeiro: Revan; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas da Universidade Cândido Mendes (Iuperj/Ucam), p. 161-224, 2006, pp. 180 e 181).

Isso porque, segundo *Henrique Macedo Hinz*, ainda não é prestigiada a negociação coletiva no nível da empresa, em contexto descentralizado, que garante a adaptação das normas trabalhistas à realidade de cada empresa (observância ao princípio isonômico) e que incentiva os sindicatos, e outros atores mais localizados, a participarem das discussões coletivas de trabalho, com o desenvolvimento de uma mentalidade participativa e associativa, mas não mais tão-somente representativa[124] (observância ao princípio democrático[125]).

Os locais de trabalho, por tudo, são inacessíveis ao sindicalismo tradicional no Brasil[126] e o Direito do Trabalho, como ciência, deixa, portanto, de realizar o seu papel civilizatório com a penetração estatal no ambiente onde as relações parecem ter caráter unicamente privado[127]. Enquanto o sistema se prende ao artificialismo do binômio representação *versus* representatividade, ao invés de se libertar para incentivar verdadeiras representatividades materiais em detrimento de falaciosas representações formais ou de carimbo, as cúpulas sindicais se mantêm e se manterão afastadas das bases representadas e a democracia vai deixando de ser promovida diante da burocracia da máquina sindical[128], gerida como se fosse uma empresa capitalista[129].

Falta, ao sistema brasileiro, a capacidade de criar uma solução à crise do modelo nacional e às reformas tidas como de internalização sindical e de externalização sindical. A primeira tenciona para a inserção da estrutura sindical nos locais de trabalho, até para não tornar a ação da empresa de caráter exclusivamente privado, da qual nenhum tipo

---

[124] *Cláusulas Normativas de Adaptação*, pp. 96 e 97.

[125] No mesmo sentido, SCHÜRMANN, Francisca Albertina. *Sindicalismo e Democracia*: Os Casos do Brasil e do Chile. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998, p. 152

[126] "Atualmente, os sindicatos não têm acesso ao local de trabalho, chegam no máximo até a porta da empresa. No caso das empresas 'modernas', elas não permitem nem o acesso ao ônibus que traz os operários. Montam um estacionamento num amplo terreno e os ônibus passam em alta velocidade pelo portão. O sindicato não tem qualquer contato com os operários. Hoje não dá para falar nem em sindicato de porta de fábrica; a democracia sindical inexiste no Brasil!" (CARNEIRO, Pascoal. Avanços e Armadilhas da Reforma Sindical em Curso. In: BORGES, Altamiro (org.). *A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula*. São Paulo: Anita Garibaldi; São Paulo: Instituto Maurício Grabois, p. 27-35, 2004, p. 30). Da mesma forma em INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Multinacionais Holandesas*: O Dia-a-Dia dos Trabalhadores da Ahold, Akso Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil. Florianópolis: IOS, 2005, pp. 100 e 131.

[127] CARDOSO, Adalberto Moreira. *A Década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil*, p. 115.

[128] Nesse sentido, WOOD, Geoffrey. Trade Unions and Theories of Democracy. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). *Trade Unions and Democracy*: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 19-39, 2009, p. 33; BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo Sindical*, p. 11.

[129] BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. *Capitalismo Sindical*, pp. 21 e 27.

de obrigação, atinente à prestação de informações aos trabalhadores[130], existiria. A segunda, para a montagem de uma forte estrutura para além dos portões da fábrica ou da empresa, mas que não deixe, por ser forte, de se coordenar, no diálogo social, com outros movimentos obreiros, com outros tipos de representação coletiva de trabalhadores (mormente de natureza unitária e não-sindical), nos níveis regional, nacional e internacional, convivendo, em paralelo, com outros estágios de desenvolvimento da organização coletiva e admitindo uma abertura do processo de negociação coletiva para além do mundo sindical[131].

Somente com essas vertentes, de movimentação horizontal e vertical, será possível conceder, à voz dos trabalhadores[132], força para que possa ser levada em consideração em um próximo estágio das reformas de uma estrutura sindical, qual seja, o início dos procedimentos de participação no governo da empresa, verificado na informação e na consulta nos locais de trabalho, tudo ainda que no modelo de unicidade.

14.2. A tentativa de construção de soluções à moda brasileira

14.2.1. Na proposta de emenda à constituição (PEC) nº 369/2005 e no anteprojeto de lei de relações sindicais (ALRS)

No dia 2 de março de 2005, o Governo Federal formalmente encaminhou, à Câmara dos Deputados, a PEC da tão propalada "Reforma Sindical", tal qual pensada após

[130] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Globalizar Direitos*: Sindicatos e Relações Trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha. Florianópolis: IOS, s/a, p. 24.

[131] Essa possibilidade existe, inclusive, na doutrina, ainda que, de um modo geral, tenda a ser um tanto quanto refratária e se refira aos termos do artigo 617 da CLT, se considerado recepcionado pela Constituição Federal. *Davi Furtado Meirelles*, a propósito, leciona que "a interpretação da regra constitucional deve ser feita de forma a completar o que prevê a legislação infraconstitucional. Ou seja, é indispensável a participação dos sindicatos, econômicos e profissionais, nas negociações coletivas de trabalho. Mas, poderá ser desnecessária a presença da entidade sindical representativa da categoria econômica nas contratações entabuladas diretamente com as empresas, objetivando um acordo coletivo localizado. Tampouco segue a regra do monopólio sindical nas negociações coletivas, quando a categoria, ou os trabalhadores, não está organizada em sindicatos, ou ainda, sendo a negociação uma iniciativa de um grupo de trabalhadores, por negativa do sindicato, da federação ou da confederação" (*Negociação Coletiva no Local de Trabalho*: A Experiência dos Metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008, pp. 89-90).

[132] Como também pontua a doutrina internacional, como em DIMITROVA, Dimitrina. Looking Ahead: Trade Union Strategies for Decent Work. In: DIMITROVA, Dimitrina; VILROKX, Jacques (ed.). *Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe*: Towards Decent Work. Budapest: International Labour Organization (Subregional Office for Central and Eastern Europe), p. 265-278, 2005, pp. 270-271.

um intenso processo de negociação tripartite e paritária e, enfim, formulada pelo Fórum Nacional do Trabalho (FNT) instalado no governo Lula. Imediatamente recebida pela Câmara dos Deputados, a PEC, que se destinava a alterar os artigos 8°, 11, 37 e 114 da Constituição Federal, obteve o número 369/05 (PEC n° 369/2005) e foi submetida ao exame da Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania, onde, em um primeiro momento, foi entregue à relatoria do Deputado Maurício Rands (PT/PE).

Já na Comissão de Constituição, Justiça e de Cidadania da Câmara dos Deputados, a PEC nº 426/2005, de autoria da Deputada Vanessa Graziotin (PC do B/AM)[133], foi apensada à PEC nº 369/2005 e o Deputado Moreira Mendes (PPS/RO), relator, opinou pela admissibilidade das propostas. A despeito de o Deputado Raul Lima (PP/RR) ter requerido, ao Presidente da Câmara dos Deputados, Deputado Marco Maia (PT/RS), a colocação da PEC nº 369/2005, com o apenso da PEC nº 426/2005, na "ordem do dia" da Câmara dos Deputados, a longa história de tramitação das propostas não dá azo a que a questão possa ser, no âmago da pretendida "Reforma Sindical", apreciada em médio prazo.

Afora a PEC nº 369/2005, um dos resultados empreendidos pelo FNT foi a formatação de um extenso Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais (ALRS), por vezes denominado de "Anteprojeto Berzoini", que dependia, para suscitar as discussões que pretendia promover, da aprovação prévia da PEC n° 369/2005. O ALRS nunca tramitou formalmente no Congresso Nacional.

O fato é que, a despeito da PEC n° 369/2005 – que se prende a reformular alguns tópicos importantes como o da previsão atual do tormentoso modelo da unicidade sindical e o da representação por categorias –, é o ALRS que institui as reformas mais interessantes e contundentes previstas no ordenamento jurídico para o novo modelo de organização sindical, de negociação coletiva e de solução dos conflitos coletivos de trabalho e que, ainda, instaura as verdadeiras alterações no modelo sindical atual, como, por exemplo: (i) a previsão das novas formas de aferição da representatividade das entidades

[133] Que altera o texto do artigo 114, § 2º, da Constituição Federal para (i) abolir o "comum acordo" como pressuposto para a propositura de dissídio coletivo econômico; (ii) facultar a atuação, ao lado dos sindicatos e de forma concorrente, das entidades sindicais de grau superior mediante delegação; e (iii) alterar a nomenclatura de "dissídio coletivo de natureza econômica" para "ação normativa", permitindo que a Justiça do Trabalho estabeleça "normas e condições, respeitadas as disposições convencionais e legais mínimas de proteção ao trabalho".

sindicais, quer por representatividade comprovada, quer por representatividade derivada; (ii) a substituição do pilar da categoria econômica ou profissional para o conceito de setores e ramos de atividade econômica; (iii) o reconhecimento de um regime de pluralidade nas instâncias superiores e de unicidade ou pluralidade nas instâncias inferiores, mormente a dos sindicatos de base; (iv) a quebra da necessidade de simetria entre a representação obreira e a representação patronal; (v) a configuração de um sistema em que se permite negociações coletivas descentralizadas desde os níveis mais gerais até os mais específicos, o que se daria mediante a atuação, nova, das representações sindicais nos locais de trabalho; e (vi) a valorização dos meios alternativos de solução dos conflitos coletivos de trabalho[134].

O que interessa ao temário do estudo é a configuração de um sistema em que se permite negociações coletivas descentralizadas desde os níveis mais gerais até os mais específicos, o que se daria mediante uma atuação, nova, de representações sindicais, e eleitos, nos locais de trabalho.

Antes de qualquer outra consideração, o ALRS estabelece um sistema articulado de negociação coletiva e de contratos coletivos de trabalho em vários níveis, desde o setor econômico, passando pelo ramo de atividade (artigo 9º, *caput* e §§ 1º e 2º, do ALRS), empresa ou grupo de empresas (artigo 96, inciso IV, do ALRS) até a negociação coletiva direta e local na empresa (artigo 88 do ALRS), regrando, a partir do artigo 100, § 3º, que o "contrato coletivo" de nível superior poderá indicar as cláusulas que não serão objeto de modificação em níveis inferiores.

Quiçá pela posição retrógrada do setor patronal e de alguns setores do sindicalismo tradicional, temerosos com a possível perda da já escassa representação nas bases, deixou-se escapar a oportunidade histórica de se instituir, no ALRS, em linha com a Convenção n° 135 da OIT e com a Recomendação nº 143 da OIT, e paralelamente à representação sindical do lado de dentro dos portões das fábricas ou das empresas, as representações "eleitas" de trabalhadores nos locais de trabalho, de natureza unitária e não-sindical, mais consentâneas com a atual redação do artigo 11 da Constituição Federal[135] e

[134] RAMOS FILHO, Wilson. O Fórum Nacional do Trabalho e o Sistema Sindical Brasileiro: Algumas Críticas sobre o Modelo de Soluções de Conflitos Coletivos. In: MACHADO, Sidnei; e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). *Reforma Trabalhista e Sindical*, pp. 265-267.

[135] Da mesma opinião é *Yone Frediani* (A Representação dos Trabalhadores no Local de Trabalho e a Reforma Sindical. In: MANNRICH, Nelson (coord.). *Revista de Direito do Trabalho*. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, nº 119, julho-setembro, p. 205-209, 2005, p. 205) e *Julio Maximiano Scudeler Neto*

que, a bem da verdade, não possibilita maiores aberturas à configuração de um sistema dual de representação obreira (sindical e não-sindical, unitária) nos locais de trabalho.

O atrelamento da representação obreira nos locais de trabalho à estrutura sindical, ainda que eleita em conformidade com o disposto nos artigos 65 a 73 do ALRS, é óbvia a partir do texto dos artigos 61, *caput*; e 63, *caput*, do ALRS, muito embora se reconheça que a iniciativa, para a instalação da representação dos trabalhadores, possa advir de solicitação escrita de 20% (vinte por cento) dos trabalhadores com mais de 6 (seis) meses na empresa e que, ainda, pelo artigo 63, § 4º, do ALRS, uma vez constatada a recusa do sindicato, "os trabalhadores poderá instalar diretamente a representação", em um embrião do que pode vir a ser, um dia, uma livre representação unitária e não-sindical nos locais de trabalho.

Esse embrião do que poderia vir a ser uma livre e eleita representação unitária de trabalhadores ainda é perceptível no disposto no artigo 88, § 2º, do ALRS, segundo o qual em caso de omissão do sindicato, uma vez notificado sobre o objeto da negociação coletiva que a representação dos trabalhadores pretenda instituir na empresa, a representação estará autorizada a prosseguir com a negociação coletiva de trabalho direta na empresa, como é a tendência na Europa[136].

De toda a sorte, a internalização da estrutura sindical no local de trabalho constitui um enorme avanço, em termos de projeto normativo, para um modelo sindical que não acessava o interior das empresas e das fábricas.

(*Negociação Coletiva e Representatividade Sindical*, pp. 87 e 88). Em sentido contrário, sustentando a natureza de "delegado sindical" do "representante único nas empresas", se posiciona *Davi Furtado Meirelles* (*Negociação Coletiva no Local de Trabalho*, p. 131).

[136] "Os negociadores das convenções colectivas de empresa são, habitualmente, delegações dos sindicatos nas empresas (sistemas de monopólio sindical da negociação). No entanto, a negociação de alguns novos tipos de acordo de empresa é confiada aos representantes eleitos pelo pessoal (comissões ou conselhos de empresa). Este alargamento das funções das instituições electivas à negociação pode entrar em concorrência com as atribuições dos sindicatos.

Estes acordos de empresa caracterizam-se freqüentemente pela informalidade dos processos de negociação. As suas funções são variadas: reestruturações, protecção social ou participação, aplicação de leis supletivas ou dispositivas ou de acordos-quadro concluídos a nível dos sectores, etc. Algumas legislações nacionais estipulam que os acordos assim concluídos pelos representantes eleitos do pessoal sejam sujeitos à aprovação de comissões paritárias sectoriais, em que têm assento os sindicatos. A sua eficácia, enquanto acordos colectivos atípicos, é variável mas, geralmente, é-lhes reconhecido um efeito imperativo. Estes acordos são um poderoso instrumento de auto-nomização das políticas da empresa, não apenas em relação às instâncias colectivas de nível superior (lei e convenções de sector), mas também em relação aos contratos individuais de trabalho" (SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul.

O ALRS, pelo artigo 62, institui, como objetivos da representação dos trabalhadores, sindical, nos locais de trabalho[137] (i) a representação dos trabalhadores perante a administração da empresa (inciso I); (ii) o aprimoramento do relacionamento entre a empresa e seus trabalhadores com base nos princípios da boa-fé e do respeito mútuo (inciso II); (iii) a promoção do diálogo e o entendimento no ambiente de trabalho com o fim de prevenir conflitos (inciso III); (iv) a busca de soluções para os conflitos decorrentes da relação de trabalho, de forma rápida e eficaz, visando à efetiva aplicação das normas legais e contratuais (inciso IV); (v) a mediação e a conciliação dos conflitos individuais do trabalho (inciso V); (vi) a promoção de um tratamento justo e imparcial aos trabalhadores, impedindo qualquer forma de discriminação por motivo de sexo, idade, raça, cor, religião, opinião política, atuação sindical, nacionalidade ou origem social (inciso VI); (vii) o encaminhamento de reivindicações específicas dos trabalhadores de seu âmbito de representação (inciso VII); e (viii) o acompanhamento do cumprimento das leis trabalhistas, previdenciárias e dos "contratos coletivos".

O artigo 88 do ALRS, mais adiante, ainda prevê a negociação coletiva na empresa, que poderá ser conduzida pela representação dos trabalhadores, desde que antes, no prazo de até 5 (cinco) dias, seja o sindicato notificado sobre o objeto da negociação, quando poderá avocar a direção da negociação coletiva.

Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa. Coimbra: Coimbra Editora, 2003, p. 160).

[137] Instalada de acordo com os seguintes critérios, definidos no artigo 64 do ALRS:

"Art. 64. A representação dos trabalhadores será constituída nas empresas, de acordo com a seguinte proporção:

I - de 30 (trinta) a 80 (oitenta) trabalhadores: 1 (um) representante;

II - de 81 (oitenta e um) a 150 (cento e cinqüenta) trabalhadores: 2 (dois) representantes;

III - de 151 (cento e cinqüenta e um) a 300 (trezentos) trabalhadores: 3 (três) representantes;

IV - de 301 (trezentos e um) a 500 (quinhentos) trabalhadores: 4 (quatro) representantes;

V - de 501 (quinhentos e um) a 800 (oitocentos) trabalhadores: 5 (cinco) representantes;

VI - de 801 (oitocentos e um) a 1.000 (mil) trabalhadores: 6 (seis) representantes.

§ 1º Em empresa com mais de 1.000 (mil) trabalhadores, deverão ser acrescidos 2 (dois) representantes para cada 1.000 (mil) ou fração superior a 500 (quinhentos) trabalhadores.

§ 2º Em empresa com menos de 30 (trinta) trabalhadores, a representação poderá ser criada por contrato coletivo.

§ 3º Em empresa que possua, no mesmo âmbito de representação sindical, mais de um estabelecimento com menos de 30 (trinta) trabalhadores cada um, mas que, somados, alcancem esse número, a representação será constituída com base no total de trabalhadores.

§ 4º Na hipótese do parágrafo anterior, o sindicato indicará em qual estabelecimento será constituída a representação, cujos membros deverão ser eleitos e atuar nos respectivos locais de trabalho.

§ 5º Para a fixação do número de representantes será considerada a quantidade de trabalhadores na empresa no período de 3 (três) meses anteriores à data marcada para a eleição."

O artigo 85 do ALRS dispõe, a seu turno, que a representação dos trabalhadores terá acesso às informações da empresa que forem necessárias ao efetivo cumprimento de suas atribuições, ainda que, pelo artigo 86, devam preservar o sigilo das informações que forem recebidas com a expressa advertência do caráter confidencial[138].

O avanço e a perspectiva lançada sobre o futuro do sindicalismo nacional são benfazejos e paradigmáticos para suprir a grave lacuna do sistema sindical brasileiro, que, de toda a sorte, não impede o surgimento espontâneo, como já se viu e com apoio de empresas cientes de suas responsabilidades sociais, sem criação de obstáculos ou de represálias à livre movimentação do trabalho, de representações de trabalhadores nos locais de trabalho, mesmo com natureza unitária e não-sindical e mesmo com poderes de informação, de consulta e, inclusive, em certos casos, de negociação coletiva por local de trabalho e, evidentemente, sem o sindicato[139].

Afinal, e como pontifica o Professor *Paulo Sergio João*, a compreensão de um melhor futuro sindical está atrelada ao seguinte raciocínio:

> "É uma condição rara na estrutura sindical brasileira, de sindicato único e cartorário, em geral desvinculado dos interesses dos representados. A herança de sindicatos desarticulados da base gerou preconceito de que as negociações coletivas seriam duvidosas porque o sindicato que deveria negociar não goza de credibilidade. Como conseqüência, há questionamentos judiciais de acordos coletivos e, não raro, a Justiça do Trabalho, anula tais normas, gerando insegurança jurídica.
> Caberá às empresas a coragem de reorganizar o trabalho a partir do local de trabalho, fortalecendo negociações coletivas no sentido de integrar os trabalhadores no negócio, por meio de regras de adaptação, sem deixar de preservar o mínimo de

[138] Trata-se do reconhecimento, para a representação interna de trabalhadores, dos princípios da informação e do sigilo das informações, que só podem se concretizar se alinhados aos princípios da proteção, da facilidade, da liberdade de escolha e da não-concorrência sindical (MEIRELLES, Davi Furtado. *Negociação Coletiva no Local de Trabalho*, p. 124). Sobre o direito à informação aos trabalhadores, *Eva Garrido Pérez* leciona que, para os fins da participação dos trabalhadores no governo da empresa, "*no existe una facultad de los trabajadores a recibir información del empresario, que pudiera dar así parcialmente satisfacción a su derecho de participación, ni tan siquiera de sus representantes como efecto de éste. En última instancia tan solo podría sustentarse un deber de tales representantes de dar información a suas representados, pero como consecuencia típica del mecanismo de la representación*" (*La Información en la Empresa*: Análisis Jurídico de los Poderes de Información de los Representantes de los Trabajadores. Madrid: Consejo Económico y Social (CES), 1995, p. 101).

[139] Para tanto, ver AGUIAR, Adriana. Decisões permitem Acordo sem Sindicato. *Valor Econômico*, São Paulo, 25 mai. 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E1; e FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Acordo Coletivo de Trabalho Celebrado Diretamente entre Empregador e Grupo Inominado de Trabalhadores. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-07)*. São Paulo: LTr, vol. 71, nº 7, julho: 812-819, 2007, pp. 816 a 819.

> proteção legal, transformando a relação trabalhista mais participativa e integrativa."[140]

Como não há perspectiva, em médio prazo, para o desenvolvimento dos aspectos positivos do ALRS, o modelo de negociação coletiva brasileiro continuará, em verdadeiro absurdo, permitindo que os sindicatos entrem em negociação sem informações[141], conseguidas por outras vias, mas não pela via mais democrática e decorrente do diálogo social constante e contínuo com a empresa, prestigiada, a não ser que voluntariamente mude como acima sugerido, em contexto conflitivo e não-participativo.

Por uma outra vertente, o artigo 1º da PEC nº 369/2005, ao sugerir alterações no texto do artigo 11 da Constituição Federal, assegurará, no texto constitucional, a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho e na forma da lei. Não mais promoverá, acaso venha a vingar, a eleição de um representante de empregados nas empresas de mais de 200 (duzentos) empregados com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregados, como consta do atual texto do artigo 11. Há aspectos positivos e negativos na PEC nº 369/2005 nesse tópico.

Os aspectos positivos dizem respeito, em primeiro lugar, ao fato de que não mais haverá a limitação, para o estabelecimento de uma representação coletiva nos locais de trabalho, para as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados, mas, sim, agora, sem limites, para empresas com qualquer número de empregados. Ademais, a PEC nº 369/2005, ao substituir o termo "empregados" do atual texto do artigo 11 por "trabalhadores", sugere que qualquer tipo de trabalhador (principalmente terceirizados) contará com a representação local. Por fim, o artigo 1º da PEC nº 369/2005 substitui o termo "empresa" do atual texto do artigo 11 por "local de trabalho", o que enseja a perspectiva de instalação de mais de uma representação coletiva local em uma mesma empresa com vários locais de trabalho[142].

---

[140] A Flexibilização do Contrato de Trabalho. *Valor Econômico*, São Paulo, 03 nov. 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E2.

[141] INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. *Globalizar Direitos*, p. 23.

[142] MARRAS, Jean Pierre. *Capital-Trabalho*, p. 130. Quanto à instalação de mais de uma representação de trabalhadores nos locais de trabalho, o ALRS trata da questão no artigo 64, §§ 3º, 4º e 5º. O ALRS dá a entender que, em empresas com menos de 30 (trinta) trabalhadores, uma única representação no local de trabalho existirá, ainda que a empresa tenha, se todos os empregados somarem, no máximo, 30 (trinta), mais de um estabelecimento.

Os aspectos negativos podem ser aferidos sob o ponto de vista formal. Ao referendar a instituição de uma representação dos trabalhadores nos locais de trabalho "na forma da lei", o artigo 1º da PEC nº 369/2005 poderá causar uma vinculação necessária ao que vier a ser regrado quando, e se, o ALRS se transformar em lei.

Como o ALRS atrela a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho ao sistema sindical, o Brasil, também nessa perspectiva, terá perdido outra grande oportunidade de responder com um duro golpe o modelo corporativista[143] ou implantar um sistema mais democrático de relações coletivas do trabalho no âmbito da empresa, eventualmente com o duplo canal de representação, contando, também, com representações unitárias e não-sindicais[144], com direitos de movimentar os procedimentos de informação e de consulta, todas com proteção normativa contra as práticas antissindicais[145] e contra as práticas anti-representativas.

---

[143] RODRIGUES, Leôncio Martins. O Declínio do Sindicalismo Corporativo. In: GOMES, Angela de Castro (org.). *Trabalho e Previdência*: Sessenta Anos em Debate. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, p. 21-45, 1992, p. 33.

[144] "Uma das tendências fundamentais do direito do trabalho, hoje, é a organização dos trabalhadores dentro da própria empresa. É a concepção de que a empresa deixa de ser um quartel onde o empregado despe a sua roupa de cidadão trabalhador na porta, com o oficial do dia, e veste a sua farda, dali por diante. A idéia de participação na empresa, senão na gestão, que é uma das formas também possíveis, mas nos resultados, em conselhos, comissões e até na organização autônoma dos trabalhadores dentro da própria empresa, é um conceito moderno, irrecusável, do direito do trabalho. A Constituição sinaliza nesse sentido, quando indica a possibilidade de um representante dos empregados – ela não diz sindical – em cada empresa" (BOSÍSIO, Carlos Eduardo. Justiça do Trabalho e Política do Trabalho no Brasil. In: GOMES, Angela de Castro (org.). *Trabalho e Previdência*: Sessenta Anos em Debate. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, p. 46-55, 1992, p. 52).

[145] Pelo sistema dos artigos 80 a 84 do ALRS, abaixo transcritos, a proteção jurídica a ser dada aos representantes de trabalhadores nos locais de trabalho só pode ser concebida como um sistema de combate às práticas antissindicais – e não como um sistema de combate, propriamente, contras as práticas anti-representativas, o que, talvez, pudesse ser mais interessante sob o manto democrático e das representações eleitas prestigiadas pela Convenção nº 135 da OIT –, uma vez considerados, os representantes, partícipes da estrutura sindical:

"Art. 80. O representante dos trabalhadores goza de proteção contra todo ato de discriminação em razão de sua atuação, contemporânea ou pregressa.

Art. 81. São assegurados ao representante:

I - proteção contra dispensa a partir do registro da candidatura e, se eleito, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei;

II - proteção contra transferência unilateral, exceto no caso de extinção do estabelecimento;

III - liberdade de opinião, garantindo-se a publicação e distribuição de material de interesse dos trabalhadores.

Art. 82. Para o exercício de suas funções, o representante terá direito a crédito mensal de horas, conforme o disposto em contrato coletivo.

Art. 83. A representação dos trabalhadores deverá dispor de local adequado na empresa para que possa desenvolver suas atividades, além de um ou mais quadros de aviso.

Art. 84. Constitui conduta anti-sindical a violação das garantias destinadas à proteção dos representantes e à instalação, eleição, funcionamento e renovação da representação dos trabalhadores."

Corroborando tudo o quanto exposto, e em benefício da ênfase do que deve ser buscado nas discussões quanto à uma nova modelagem do sistema sindical, também é o raciocínio de *Renato Rua de Almeida*, segundo o qual a

> "a legislação trabalhista deve esvaziar-se do seu conteúdo protecionista e encher-se de regras procedimentais para garantir a negociação coletiva em nível da empresa, conforme o relatório para a União Européia elaborado por uma comissão de juristas europeus, sob a coordenação de Alain Supiot (*Supiot*, 1999), o que significa a tendência progressiva à procedimentalização e contratualização dos poderes de gestão empresarial, na afirmação do jurista espanhol *Antonio Baylos* (*Baylos*, 1999), ou à autoregulamentação na empresa (*Supiot*, 1989).
> Para tanto, é preciso que, ao lado da representação sindical nos locais de trabalho, fundada em autêntica representatividade para dar eficácia à necessária pluralidade como corolário da liberdade sindical, haja também formas complementares de representação eleita pelos empregados, nos termos da Convenção n. 135 da OIT, já ratificada pelo Brasil, de modo que a realidade da empresa seja melhor vivenciada nas reivindicações que servirão de base para a negociação coletiva (*Almeida*, 1998)."[146]

14.2.2. Na Lei nº 12.353/2010

Diretamente no trato dos esquemas de participação dos empregados no governo da empresa, no final de 2010, foi editada, com publicação ocorrida no Diário Oficial da União (DOU) de 29 de dezembro de 2010, ainda que referente a empregados de empresas públicas e de sociedades de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União, direta ou indiretamente, detenha a maioria do capital social com direito a voto, a Lei nº 12.353/2010, que regulamentou o que está prescrito no artigo 11 da Constituição Federal e que, de longa data, era aguardado para o setor privado.

Parece um tanto inusitado que, sem muito alarde acadêmico, doutrinário ou político, a regulamentação do artigo 11 da Constituição Federal tenha sido feito para as empresas públicas e de economia mista, suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto, mas não para as empresas da iniciativa privada *stricto sensu*.

Como as empresas públicas e as sociedades de economia mista sujeitam-se ao regime jurídico próprio das empresas privadas, inclusive quanto aos direitos e

[146] A Teoria da Empresa e a Regulação da Relação de Emprego no Contexto da Empresa. *Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 69-05).* São Paulo: LTr, vol. 69, nº 5, maio: 573-580, 2005, p. 578.

obrigações trabalhistas, por força do disposto no artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal, a Lei nº 12.353/2010 constitui uma grandiosa fonte de direito para as empresas privadas, inclusive para os fins da analogia, e quando o caso, acerca de esquemas de participação dos trabalhadores no governo da empresa.

A analogia consiste na utilização, para solucionar um determinado caso concreto, de norma jurídica destinada a caso semelhante, em um processo de migração de normas (*ubi eaden ratio ibi idem jus*), desde que o fato considerado: (i) não tenha sido tratado especificamente pelo legislador; (ii) haja norma regulando situação ou relação que apresente ponto de contato, semelhança, coincidência ou identidade; e que (iii) tal ponto de contato seja o elemento central a autorizar a operação analógica. Tudo indica, nos tópicos que sejam compatíveis, que reivindicações obreiras poderão se valer da Lei nº 12.353/2010, por analogia, para pleitear participação, ainda que mínima e pelos procedimentos da informação e da consulta, no governo das empresas privadas.

Para o setor privado, não há norma específica que tenha tido a coragem de regulamentar o artigo 11 da Constituição Federal, ainda que para as empresas com mais de 200 (duzentos) empregados. A Lei nº 12.353/2010 apresenta ponto de contato com o setor privado, exatamente porque as empresas públicas e sociedades de economia mista, bem como as suas subsidiárias e controladas e demais empresas em que a União detenha a maioria do capital social com direito a voto, sujeitam-se ao mesmo regime jurídico aplicável às empresas privadas (artigo 173, § 1º, inciso II, da Constituição Federal). No mais, o próprio regime da participação dos trabalhadores no governo da empresa é exatamente o elemento central faltante no setor privado que pode desencadear a operação analógica.

Como, em outra parte deste estudo já se destacou, o trabalho do jurista, ao construir o seu sistema jurídico na tentativa de explicar o seu objeto, o direito positivo, enfrenta, basicamente, quatro problemas. Um deles é o referente à completude do sistema, ou seja, à solução dos problemas de lacunas que dificultam a decidibilidade no caso concreto, um dos primordiais intentos para o estudo dogmático do direito. A omissão ou a lacuna do legislador ordinário no trato da participação dos trabalhadores no governo da empresa para o setor privado, nos moldes quiçá pretendidos pelo artigo 11 da Constituição Federal, pode ser sanada pela aplicação analógica, em tudo quanto possível, do que prevê a

Lei nº 12.353/2010, até porque a analogia é, dogmaticamente, a primeira providência procedimental no processo de integração normativa de lacunas, nos termos do artigo 4º do Decreto-lei nº 4.657/1942 (a Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro), antes da invocação aos costumes e antes da invocação aos princípios gerais de direito.

O artigo 2º da Lei nº 12.353/2010 dispõe que os estatutos das empresas públicas e de sociedades de economia mista deverão prever a participação de representante eleito dos trabalhadores nos conselhos de administração da empresa, sujeito que está aos critérios e exigências para o cargo de conselheiro de administração previstos em lei e no estatuto (§ 2º), mas que não participará das discussões e deliberações sobre assuntos que envolvam relações sindicais, remuneração, benefícios e vantagens, inclusive matérias de previdência complementar e assistenciais (§ 3º).

A regulamentação infra-legal da Lei nº 12.353/2010 deve-se à Portaria nº 26/2011 do Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão (MPOG), publicada no DOU de 14 de março de 2011. O artigo 5º da Portaria nº 26/2011 garante, ao empregado designado representante no conselho de administração, a estabilidade provisória de um ano desde o registro da candidatura até o fim da gestão, quando não poderá ser dispensado sem justa causa.

A Lei nº 12.353/2010 chega, mesmo, a referendar formas de participação que, espontaneamente, estavam surgindo no seio das empresas privadas, razão pela qual existe, ainda, um longo caminho, inclusive de maturação quanto ao que é disposto na lei e na Portaria nº 26/2011, quer no âmbito do Poder Executivo, quer no âmbito do Poder Judiciário.

O fato é que a tramitação da PEC nº 369/2005, as discussões suscitadas pelo ALRS que haverá de tramitar e, de forma mais moderna, as disposições da Lei nº 12.353/2010 e da Portaria nº 26/2011 do MPOG constituem uma espécie de "reforma sindical" fatiada ao modelo de unicidade imperante, na medida em que, direta ou indiretamente, descentralizam a negociação coletiva de trabalho para o local de trabalho e acabam – o que é o ponto mais evidente – por instituir representações de trabalhadores nos locais de trabalho, com natureza infelizmente somente sindical no caso do ALRS e com natureza paritária no caso da Lei nº 12.353/2010 (conselho de administração das empresas integrado por empregadores e empregados), mas sem que os representantes de

trabalhadores no conselho de administração tenham total independência em relação ao sindicato, uma vez que o artigo 2º, § 1º, da Lei nº 12.353/2010 prevê que o representante dos trabalhadores será escolhido dentre os empregados ativos da empresa pública ou sociedade de economia mista, pelo voto direto de seus pares, em eleição organizada pela empresa em conjunto com as entidades sindicais.

15. POR UM SINDICALISMO ASSOCIATIVO: NOVAS FRENTES, NOVAS PARCERIAS

15.1. Para além da unicidade

Na linha do que é, ainda que timidamente, tentado pelo ALRS e pela Lei nº 12.353/2010, acompanhada da Portaria nº 26/2011 do MPOG, não se tem dúvidas de que, para superar a implosão intrínseca ao modelo sindical instituído no Brasil, faz-se mais do que imperioso fomentar a inserção do sindicalismo no ambiente antes exclusivo das empresas e das fábricas, qual seja, o local de trabalho, o lugar onde os trabalhadores não só passam e vivem a maior parte de suas vidas adultas, mas como, também, a condição da cidadania, tal como regrada e protegida por Estados Democráticos de Direito, também precisa ser reconhecida e tutelada.

Paralelamente, o sindicalismo tradicional, se pretende, efetivamente, fugir de seu desmantelamento, quando provocado pelas movimentações internacionais, nacionais, regionais ou locais patrocinadas pelas empresas, mormente as multinacionais, inserido nos locais de trabalho, precisa coordenar suas atividades para além, também, do seio dos estabelecimentos e das empresas, a fim de criar comunidades globais de trabalhadores[147].

O sindicalismo, constituinte de um dos últimos receptáculos das esperanças coletivas de trabalhadores no combate à agressividade inerente ao avanço e à desterritorialização global do capital e dos modos operacionais, deve saber conviver e se harmonizar com outras formas de representação coletiva de trabalhadores, eventualmente unitárias e não-sindicais, que completem as formas de representação dos trabalhadores sem

[147] JURAVICH, Tom. Beating Global Capital: A Framework and Method for Union Strategic Corporate Research and Campaings. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 16-39, 2007, p. 31.

as amarras da representação categorial e limitada a uma dada base territorial, típicas do modelo de unicidade sindical. Esse modelo, com o passar dos anos, só faz alimentar discussões cerebrinas em torno de representação sindical formal, instituída de forma artificial, em detrimento de verdadeiras e legítimas representatividades sindicais e materiais a partir dos locais de trabalho.

15.2. Da proposta de um sindicalismo associativo

A expressão "sindicalismo associativo" é tomada de empréstimo da clássica doutrina norte-americana de *Charles C. Hecksher*, que cunhou o termo "*associational unionism*"[148], com isso querendo se referir às urgentes demandas que necessitam ser encampadas pelo sindicalismo tradicional para que possa enfrentar as rápidas mudanças econômicas globalizadas, os sistemas gerenciais flexíveis e os métodos de transferência de empregados nos diversos centros de produção[149].

---

[148] *The New Unionism*: Employee Involvement in the Changing Corporation. Ithaca: Cornell University Press, 1996, pp. xix e 177.

[149] *The New Unionism*, p. 8. Quando a ideia de reformulação da atuação sindical se concentra em alargar a agenda do sindicalismo para abarcar questões que se encontram além da esfera da produção, com é o caso do trabalho informal, dos interesses das organizações da comunidade onde se insere o estabelecimento empresarial ou de outros tipos de movimentos sociais, em atuação coordenada com os sindicatos, o "sindicalismo associativo", por alguns autores, principalmente norte-americanos, em razão dos *central labor councils*, se intitula "movimento sindical social" (*social movement unionism*), "novo sindicalismo social" (*new social unionism*), "sindicalismo comunitário" (*communitary unionism*) ou "movimento sindical da cidadania" (*citizenship movement unionism*) (LINDELL, Ilda. Building Alliances Between Formal and Informal Workers: Experiences from Africa. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 45-64, 2008, pp. 219, 227 e 229; BIELER, Andreas; SCHULTEN, Thorsten. European Integration: A Strategic Level for Trade Union Resistance to Neoliberal Restructuring and for the Promotion of Political Alternatives? In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 231-247, 2008, pp. 243 e 246; NISSEN, Bruce. Labor Community Coalition Strenghs and Weaknesses: Case Study Evidence. In: REYNOLDS, David B. (ed.). *Partnering for Change*: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 46-63, 2004, p. 46; FINE, Janice. Contemporary Community Unionism: Some Lessons from Baltimore and Stamford. In: REYNOLDS, David B. (ed.). *Partnering for Change*: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 165-189, 2004, p. 166; HUXTABLE, David. *The Failing Strategy of International Trade Unionism*: The Need for a Global Labour Organization. Saarbrücken: VDM Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co. KG, 2008, pp. 12 e 71; SHOSTAK, Arthur B. *Robust Unionism*: Innovations in the Labor Movement. Ithaca: Cornell University Press, 1991, p. 36; DIBBEN, Pauline. Social Movement Unionism. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). *Trade Unions and Democracy*: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 280-302, 2009, p. 291; JOHNSTON, Paul. Citizenship Movement Unionism: For the Defense of Local Communities in the Global Era. In: NISSEN, Bruce (ed.). *Unions in a Globalized Environment*: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Rules.

O raciocínio inerente à proposta de um "sindicalismo associativo" se concentra em algumas armas fundamentais para o futuro do sindicalismo, antes que se anteveja a sua ruína, no estudo patrocinado neste trabalho adaptado ao contexto brasileiro da unicidade, a saber:

(i) o estabelecimento de alguma forma de participação direta dos trabalhadores nos locais de trabalho,

(i.1) quer mediante a representação sindical individual (delegados sindicais nos locais de trabalho) ou coletiva (seções sindicais ou delegacias sindicais nas empresas) a ser regrada em lei, em negociação direta entre o sindicato e a empresa (mediante acordo coletivo de trabalho) ou a partir da pressão, sobre a empresa, dos próprios trabalhadores organizados nos locais de trabalho em grupos inominados[150];

Armonk: M. E. Sharpe, p. 236-263, 2002, pp. 241, 242 e 257; HENRY LOPEZ, Steven. *Reorganizing the Rust Belt*: An Inside Study of the American Labor Movement. Los Angeles: University of California Press, 2004, pp. 23 e 24; ORSATTI, Alvaro. Colectivos Laborales Informales y Precarios para la Acción y Organización Sindical. In: CASTILLO, Gerardo; ORSATTI, Alvaro (comp.). *Trabajo Informal y Sindicalismo*. Montevideo: Cinterfor/OIT, p. 68-72, 2005, p. 71). A respeito do "sindicalismo comunitário", *José Ricardo Ramalho* e *Marco Aurélio Santana* expressam-se sobre a importância do tema da seguinte forma:

"A investigação sociológica sobre a crise do sindicato tem levado também à antecipação de cenários, desdobramentos e tendências para o futuro. As alternativas propostas variam, basicamente, entre as de cenários que enfatizam mudanças nas atividades sindicais mais tradicionais de representação coletiva e aquelas que sugerem uma ampliação de atividades no sentido de incluir a representação de trabalhadores desempregados, 'precarizados' ou excluídos do núcleo central da produção e até de um 'sindicalismo comunitário que, juntamente com outros movimentos sociais, voltar-se-ia para atender as necessidades dos que se encontram excluídos do mundo do trabalho' (Laranjeira, 1998: 181-183). Isso, a nosso ver, resgataria em muito a tradição que foi se enfraquecendo ao logo da história do movimento operário mundial, muito por conta de sua institucionalização" (RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). *Além da Fábrica*: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 11-43, 2003, p. 28).

[150] Destaca-se o que consigna *Boaventura de Sousa Santos*, no sentido de que a experiência da democracia representativa foi sempre, para os trabalhadores, uma limitada e frustrante, ao passo que o movimento sindical, por normalmente estar do lado de fora dos portões das empresas e das fábricas, não desenvolveu uma cultura organizacional que desse prioridade à democracia participativa, salvo em momentos episódicos, razão pela qual se criou o estigma, a ser superado, que, enquanto cidadão, o trabalhador se torna um cidadão de menor grandeza (SOUSA SANTOS, Boaventura de. Teses para a Renovação do Sindicalismo em Portugal, seguidas de um Apelo. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*, p. 181). Em complementação, na esteira da doutrina espanhola de *Federico Duran Lopez* e *Carmen Saez Lara*:

"*Durante mucho tiempo, determinadas organizaciones sindicales han visto la participación como algo subalterno y, en todo caso, subordinado a la labor fundamental de reivindicación. La participación se veia adornada de una cierta mixtificación, siendo las relaciones laborales necesariamente conflictivas. De ahí la negativa, en décadas precedentes, de muchas experiências sindicales a intervenir o a prestarse a fenômenos de participación que lo que significaban, en el fondo, se decía, no era otra cosa sino la cogestión, el interesamiento y en definitiva el involucrar a los trabajadores en un sistema que les colocaba, inevitablemente, en una posición subalterna*" (*El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales*, p. 15).

(i.2) quer mediante o incremento da representação unitária e não-sindical individual (representantes de pessoal ou de empregados ou de trabalhadores) ou coletiva (comissões, comitês ou conselhos de empresa ou de fábrica ou de empregados ou de trabalhadores) a ser regrada em lei, em negociação direta entre trabalhadores e a gerência, a partir da inspiração do artigo 11 da Constituição Federal para o setor privado, a partir da pressão dos próprios trabalhadores no ambiente de trabalho organizados em grupos inominados perante a gerência, a partir de esquemas de regulação autônoma entre trabalhadores e gerência (por meio de acordos atípicos de trabalho, uma vez que, em relação ao tradicional acordo coletivo de trabalho, de natureza jurídica distinta e não regrada na legislação trabalhista) ou por interpretação analógica ao que é versado na Lei nº 12.353/2010 e na Portaria nº 26/2011 do MPOG;

mas desde que seja possível vislumbrar, nesse cenário, o estabelecimento conjunto, harmonioso e não conflitivo das duas representações, em canal duplo ou representação dual nos locais de trabalho, nos moldes pretendidos pela Convenção nº 135 da OIT, ambas, mas principalmente a unitária e não-sindical no modelo de unicidade sindical, com direitos de informação e de consulta;

(ii) a coordenação horizontal das estruturas sindicais nos locais de trabalho com todas as demais estruturas estabelecidas em outros locais de trabalho, tantos quantos forem os estabelecimentos da empresa, dentro da base de representação de dado sindicato;

(iii) a coordenação horizontal das estruturas sindicais nos locais de trabalho com outras formas de representação coletiva de trabalhadores, unitárias e não-sindicais, também instaladas nos locais de trabalho com direitos de informação e de consulta;

(iv) a coordenação vertical das estruturas locais com todos os organismos sindicais representativos dos interesses dos trabalhadores em todos os níveis em que a empresa se faça projetar na movimentação do capital, quais sejam, nos espaços local, regional, estadual, nacional e internacional, garantido o tráfego livre e contínuo de informações e de atividades;

(v) a coordenação vertical das estruturas sindicais locais com todos os organismos unitários representativos dos interesses dos trabalhadores em todos os níveis em que a empresa se faça projetar, como são os conselhos de trabalhadores paralelos ao sindicato que funcionam local, regional, nacional ou internacionalmente (conselhos

mundiais de trabalhadores, por exemplo), garantido o tráfego livre e contínuo de informações e de atividades entre essas diferentes estruturas; e

(vi) o estabelecimento final de um sistema que garanta, mesmo que um dos pólos de representação obreira seja limitado como no caso brasileiro, em razão do modelo de unicidade sindical, que o tráfego de informações não se interrompa e sirva para o uso quer das estruturas sindicais, quer, concomitantemente, das estruturas unitárias e não-sindicais, em princípio com abrangência maior que as sindicais, nas movimentações verticais e horizontais[151].

Segundo *Charles C. Hecksher*, o "sindicalismo associativo" deve permitir, na revisão de um dado modelo de representação coletiva de trabalhadores, a abertura do sistema à natural multiplicidade de grupos de trabalhadores e de interesses que surgem de um ambiente democrático, servo da plena liberdade sindical, e que se estabelecem dos locais de trabalho até os mais altos níveis de representação e no qual estratégias e decisões são traçadas para o trabalho[152], como é o caso do nível das federações sindicais mundiais na esfera sindical ou, no âmbito interno de empresas multinacionais, nos conselhos, comitês ou comissões mundiais de trabalhadores na esfera unitária.

Ainda segundo *Charles C. Hecksher*, e conforme a doutrina foi originalmente posta, sem as adaptações ao Brasil acima formuladas de modo a incrementar o sindicalismo para além (mas sem ferir) da unicidade sindical, o "sindicalismo associativo":

(i) deve ensejar uma coordenação de estruturas que garantam direitos universais a todos os trabalhadores representados;

(ii) deve prestigiar todos os tipos de agrupamento entre trabalhadores, baseados em tipo de trabalho, nível organizativo, geografia dos locais de trabalho, bem como outros interesses como gênero, "cor" e origem social dos trabalhadores;

(iii) deve prestigiar mecanismos de negociação multilateral por conseqüência entre os diversos organismos nos mais variados níveis de representação, do local ao global e do global ao local; e

---

[151] PULIGNANO, Valeria. Going National or European? Local Trade Union Politics within Transnational Business Contexts in Europe. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 137-154, 2007, pp. 139, 153 e 154.

[152] *The New Unionism*, p. 9.

(iv) deve passar a vislumbrar temas para além dos naturalmente trabalhistas, como os atinentes à qualidade de vida no ambiente de trabalho e políticas ambientais a serem perseguidas pelas empresas e pela comunidade onde inseridos os estabelecimentos[153].

Ao mesmo tempo, o "sindicalismo associativo" deve (i) procurar reduzir a participação governamental e do Poder Judiciário no conflito individual e coletivo de trabalho, a fim de prestigiar negociações locais que sirvam à solução de conflitos coletivos e individuais de trabalho; e (ii) desencorajar a explosão de litígios relacionados aos direitos universais de trabalhadores mediante a instituição, naquele tráfego contínuo de informações e de atividades entre estruturas e níveis, a melhor interpretação daqueles direitos aplicados a cada realidade fática e geográfica[154].

Uma efetiva representação, sindical, unitária ou dual, requer que as organizações de trabalhadores sejam mais descentralizadas, tenham mais habilidade de coordenar atividades e integrantes em variados níveis e espaços geográficos – sempre calcadas no princípio da solidariedade e da ação comunicativa[155], mediante reuniões, troca e viagens, entre plantas, de trabalhadores, *newsletters*, etc. – para o trato de complexas questões. Uma efetiva representação coletiva de trabalhadores, no mais, também deve propiciar a implementação de uma unidade de ação obreira em torno de uma visão geral, inclusive com organizações da comunidade onde se insere o ambiente de trabalho, por coalizões hoje já tidas como fundamentais para renovação política e institucional dos sindicatos[156].

No modelo de unicidade, o "sindicalismo associativo" ilustra a capacidade de o sindicalismo professar uma nova visão que tenda a inter-relacionar as preocupações do

---

[153] *The New Unionism*, pp. 10-11.

[154] HECKSHER, Charles C. Ob. cit., p. 11. Também em MARGINSON, Paul. La Dimensión Transnacional de la Negociación Colectiva en un Contexto Europeo. In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). *Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?* Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 71-87, 2009, p. 74.

[155] MARÍA CATALANO, Ana. The Crisis of Trade Union Representation: New Forms of Social Integration and Autonomy-Construction. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed*.). Labour Worldwide in the Era of Globalization*: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 27-40, 1999, pp. 38 e 39.

[156] TATTERSALL, Amanda. Labor-Community Coalitions, Global Union Alliances and the Potential of SEIU's Global Partnerships. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 155-173, 2007, pp. 155 e 156.

trabalho oriundas de vários grupos de representantes de trabalhadores, locais ou não[157], do local ao global.

O "sindicalismo associativo" também pode ser chamado de um "sindicalismo-cidadão" quando "voltado para articular e integrar interesses de segmento sociais maiores do que aqueles tradicionalmente associados aos trabalhadores industriais"[158], em uma forma de representação que ainda está para ser maturada no Brasil e que só poderá ser estudada a partir da reformulação acima empreendida no modelo sindical, ainda que em contexto de unicidade.

Os eixos reformuladores do sindicalismo brasileiro, sob o contexto de uma teoria do "sindicalismo associativo" ora proposta, catapultando mudanças desde o local de trabalho, municiará o sindicalismo tradicional, o que não é possível dentro das rédeas do sistema da unicidade:

(i) a poder manter uma relação mais estreita com outros movimentos democráticos, de natureza não-classista ou multiclassista (relacionados à igreja, às mulheres, aos moradores de um bairro, aos ambientalistas, aos pacifistas, aos ligados aos direitos humanos) e, assim, com potenciais aliados dos trabalhadores no embate rotineiro com o capital globalizado e desterritorializado;

(ii) a privilegiar a democracia no local de trabalho para fazer funcionar a estrutura intra e inter-organizacional dos diversos organismos de representação coletiva de trabalhadores, sindicais e unitárias, em vários níveis e âmbitos de representação, inclusive geográfica;

(iii) a deixar de conceder importância – como seria esperado no modelo restritivo da unicidade – ao formato piramidal para organismos de representação coletiva de trabalhadores, inclusive os sindicais, uma vez que evidente que a verticalização do sistema sindical é incompatível com os projetos do capital e com todos os sujeitos coletivos de trabalho;

(iv) a promover o despertar dos trabalhadores para o sentimento de solidariedade de interesses que não sejam destinados à alimentação das estruturas formais de representação formal das cúpulas, afastadas das bases e da efetiva representatividade material a partir dos locais de trabalho, mas, sim, para alimentar uma rede em âmbito local,

[157] HECKSHER, Charles C. *The New Unionism*, p. 177.

regional, estadual, nacional, transnacional e global, único "vetor capaz de manter e fortalecer o sindicalismo"[159] e que possa atender aos anseios do trabalho em um mundo tão fragmentado e difícil; e

(v) a fazer transitar, por toda a estrutura, sindical ou unitária, de forma coordenada, harmonizada, não-conflitiva, em todos os níveis, do local ao global e vice-versa[160], as informações necessárias de forma rápida, real e útil, compreendendo que a importância da organização ordeira a partir dos locais de trabalho é importante mesmo considerada a globalização do capital porque o engajamento de trabalhadores para o incremento da atuação sindical no nível internacional requer unidade e coordenação dentro dos países e em níveis múltiplos[161].

Nos dizeres de *Maria Aparecida Bridi*, as articulações "local-global, local-nacional e também local-local, possibilitam que os trabalhadores nas diversas plantas se espelhem uns nos outros, o que tem feito avançar as ações e as conquistas. Mas não basta espelhar-se no outro, é preciso haver organização e articulação das ações, o que se realiza por meio do sindicato e representações internas de trabalhadores"[162]. No mesmo sentido, *Fernanda Barreto Lira*, para quem o importante é que essa articulação em níveis local, transnacionais e globais se inicie "pela identificação das fraquezas e realce das virtudes das organizações sindicais, a partir do reconhecimento das redes e dos fluxos da sociedade do

---

[158] POCHMANN, Marcio. *e-trabalho*. São Paulo: Publisher Brasil, 2002, p. 56.

[159] VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. *Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais*: A Dogmática Jurídica e a Doutrina da OIT no Contexto das Lutas Emancipatórias Contemporâneas. São Paulo: LTr, 2008, p. 112. A mesma ideia também em CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). *Una Guía Sindical sobre La Mundialización*. 2ª ed. Bruselas: CIOSL, 2004, p. 90.

[160] Segundo *Oris de Oliveira*, como "expressão e corolário da liberdade sindical cabe às organizações de empregadores e trabalhadores escolher os níveis (estabelecimento, empresa, ramo de atividade, regional e nacional) de negociação devendo entre eles haver 'coordenação'" (Diretrizes da OIT para o Direito Coletivo. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). *Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial*: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 213-232, 2003, p. 231).

[161] TATTERSALL, Amanda. Labor-Community Coalitions, Global Union Alliances and the Potential of SEIU's Global Partnerships. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). *Global Unions*, p. 171. De igual conclusão, referendando o entendimento esposado, é WATERMAN, Peter. O Internacionalismo Sindical na Era de Seattle. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). *Mudanças no Trabalho e Ação Sindical*: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 219-260, 2005, pp. 233, 234, 235 e 236.

[162] *Trabalhadores dos Anos 2000*: O Sentido da Ação Coletiva na Fábrica de Nova Geração. São Paulo: LTr; São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2009, pp. 35-36.

conhecimento e da tecnologia da informação e da comunicação, por intermédio de articulações efetivas"[163].

Se é assim, e considerando o modelo de unicidade sindical, não se tem dúvidas de que, para que o sindicalismo tradicional escape de seu marasmo e do artificialismo de suas postulações, motivadas por representações formais, mas não, como visto, por verdadeiras representatividades materiais a partir dos locais de trabalho, faz-se necessário que seja dado azo ao projeto de um "sindicalismo associativo", centrado nos eixos de sua (i) inserção nos locais de trabalho, onde a participação sindical ainda é rara[164]; na (ii) inserção ou na promoção ao surgimento, regrado ou voluntário, de organismos representativos de trabalhadores de índole unitária e não-sindical, quer individuais, quer coletivos; e na (iii) conseqüente movimentação de informações por todas as estruturas, sindicais ou unitárias, em todos os níveis (do local ao global) de atuação daqueles organismos, de forma coordenada e não-conflitiva, para alimentar o sistema de gerenciamento de dados importantes para que o sindicalismo internacional, pela atuação das federações sindicais internacionais, possa oferecer um digno combate ao capital globalizado.

Os primeiros passos, mediante o ALRS, pela PEC nº 369/2005 e pela Lei nº 12.353/2010 já foram dados, ainda que de forma muito tímida, uma vez que a representação coletiva de trabalhadores ainda se atrela, de alguma forma, ao universo sindical, mas não, como se esperaria para um moderno Direito Coletivo do Trabalho, maior que o Direito Sindical, ao universo coletivo, no qual convivem as representações coletivas de trabalhadores sindicais e as eventualmente unitárias.

De mais a mais, e nas lições de *Arion Sayão Romita*, a representação dos trabalhadores e dos sindicatos na empresa constitui um dos direitos fundamentais de

---

[163] *A Greve e os Novos Movimentos Sociais*: Para Além da Dogmática Jurídica e da Doutrina da OIT. São Paulo: LTr, 2009, p. 147.

[164] SCHERER, Clóvis. Freedom of Association and Collective Bargaining: The Practice of Multinational Companies in Brazil. In: SCHMIDT, Verena (ed.). *Trade Union Responses to Globalization*, pp. 88 e 92. A ocorrência da inserção sindical nos locais de trabalho só não é rara em empresas como, por exemplo, a *Volkswagen*, *Mercedes-Benz*, *Scania*, *Toyota* e *Ford*, da base de representação do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, que mantêm sistemas de negociação por local de trabalho com a organização sindical no interior da empresa (RODRIGUES, Iram Jácome. Relações de Trabalho no ABC Paulista na Década de 1990. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). *Além da Fábrica*: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 299-318, 2003, pp. 312, 313 e 314).

solidariedade que se referem aos vínculos que unem trabalhadores[165], um primeiro estágio, portanto, para se fazer concretizar os intuitos participativos.

Pensar, no entanto, o direito de representação dos trabalhadores apenas como um direito de natureza sindical ainda continua a constituir uma visão um tanto quanto míope do universo coletivo. Constitui direito fundamental dos trabalhadores, inclusive pela vertente da liberdade sindical individual negativa, a liberdade de constituição e de estabelecimento de outras representações coletivas nos locais de trabalho, de perfil unitário e não-sindical, nos locais de trabalho.

Esse direito a uma alternativa sindical, a um incremento das funções representativas, que, com a representação sindical, não conflite, mas se harmonize, é inerente ao trabalhador e revela a necessidade de ser, imediatamente, alvo da eficácia horizontal dos direitos fundamentais nas relações privadas entre trabalhador e empregador.

Segundo o professor chileno *Sergio Gamonal Contreras*, para o Direito do Trabalho, a aplicação direta ou imediata dos direitos fundamentais é uma conclusão lógica "decorrente do grande poder que o empregador tem sobre o trabalhador"[166], o que permite sustentar que, nas relações de trabalho, inclusive, há mais de uma eficácia horizontal dos direitos fundamentais entre particulares, porque estabelecida entre participantes, da relação jurídica, desiguais.

Há, em verdade, uma eficácia diagonal, muito mais evidente do que uma mera eficácia horizontal, de modo que, mormente no ambiente de trabalho, os direitos fundamentais dos trabalhadores precisam ser encarados como indicativos de que, no conflito de interesses com o capital, o juiz – acaso convocado – deve modular os direitos fundamentais para exacerbar as suas características, sob pena de a empresa capitalista o fazer da forma como bem lhe aprouver[167] e em descaracterização de todo o movimento em prol do reconhecimento de uma cidadania dos trabalhadores na empresa.

Para tapear o modelo de unicidade sindical, impulsionando, sem ofender o sistema, a qualificação do sindicalismo para um novo mundo do trabalho que se apresenta, diversificado, fragmentado e disperso por conta do capital multinacional, as propostas de

[165] *Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho*. 2ª ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007, pp. 339 e 421-422.
[166] *Cidadania na Empresa e Eficácia Diagonal dos Direitos Fundamentais*. Trad. Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2011, p. 28.
[167] *Ibidem*, p. 34.

reformulação do regime, em uma "reforma sindical", devem, por todo o exposto, desvincular as representações de trabalhadores nos locais de trabalho do sistema sindical.

Em passo seguinte, as propostas devem incentivar a convivência, nos locais de trabalho, de várias representações coletivas de trabalhadores, sindicais e unitárias, permitindo que todas elas tenham, mas mormente as de natureza unitária, acesso a informações do estabelecimento e da empresa como um todo (para não falar na necessidade de que o sistema jurídico promova a negociação coletiva de trabalho local, inclusive a que é levada a efeito por sujeitos coletivos de trabalho outros que não as entidades sindicais), a fim de que o tratamento das informações, livremente obtidas e disponibilizadas aos trabalhadores, nos moldes, por exemplo, estabelecidos em conformidade com as Diretivas nºs 2002/14/CE, 94/45/CE e 2009/38/CE e com as Recomendações nºs 129, de 1967; e 163, de 1981, da OIT, aliada a um regime de tutela dos representantes de trabalhadores contra práticas antissindicais (para as representações sindicais) e antirrepresentativas (para as representações unitárias), alimente todos os níveis, devidamente articulados e coordenados em seus instrumentos jurídicos (como instrumentos coletivos de trabalho), de representação dos trabalhadores, sindicais e unitários. Do âmbito local, passando pelo regional, estadual, nacional, internacional, transnacional, até chegar ao global, nas mais variadas abrangências geográficas.

A proposta de um sindicalismo associativo devolve, ao movimento sindical, uma enorme responsabilidade na construção do seu próprio futuro. Trata-se da assunção de um ônus do sindicalismo para com ele mesmo, independente de atores estatais. Tal condição contrasta com posicionamentos doutrinários sociológicos que enxergariam, no Poder Judiciário, ou em um maior ativismo judicial diante do fenômeno da "juridificação da vida social"[168], uma das soluções para os problemas de índole coletiva, inclusive laborais, a fim de caracterizar a democracia do sistema judicial e a relevância política na sua atuação[169]. A proposta de um sindicalismo associativo desconsidera o Poder Judiciário e atribui, ao próprio sindicalismo, a construção de vias alternativas de reformulação de sua pauta de condutas e objetivos, motivando a sustentação de critérios de legitimidade contra critérios de solução de problemas atribuídos por um terceiro distante e, quiçá, motivado

[168] SOUSA SANTOS, Boaventura de. *Para uma Revolução Democrática da Justiça*. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2011, p. 67.
[169] *Idem*, *ibidem*, p. 40.

mais por uma promoção política do que por uma pauta técnica e investigativa a respeito da implosão do sistema sindical.

Somente assim, com o sindicalismo associativo, quer-se crer, os entraves do modelo de unicidade poderão ser superados; bem como poderão ser superadas as meras representações formais impostas de cima para baixo no sindicalismo artificial, e distante das bases. Somente assim estará o sindicalismo brasileiro preparado para lidar com o avanço do capitalismo globalizado, com o avanço das empresas multinacionais. Somente por um "sindicalismo associativo", portanto, poderá o tradicional sindicalismo brasileiro servir de instrumento, na base de representação, a partir dos locais de trabalho, a todo o trabalho encabeçado pelas federações sindicais internacionais, em prol da legitimação dos acordos marco globais ou setoriais, a fazer com que tais acordos possam ter, no Brasil, serventia em toda a cadeia produtiva capitalista.

Se a discussão atinente a uma reforma sindical e à ultrapassagem do modelo brasileiro de regulagem das relações coletivas de trabalho, não tratar dessas matérias e se, nem ao menos, preparar as representações de trabalhadores nacionais para as questões versadas neste estudo, desde o local de trabalho até o terreno internacional, é preferível que o Brasil se mantenha agressor dos mais comezinhos elementos do princípio maior da liberdade sindical até que se chegue ao ponto, insustentável para um país que se intitula democrático de direito, em que o sistema jurídico seja colocado de lado, abandonado e afundado em sua absoluta inutilidade e inoperância.

Até lá, o desejo de um "sindicalismo associativo", livre e em prol dos trabalhadores no embate com o capital globalizado, deve ser colocado em movimento ou, então, deve morrer tentando se implantar, a despeito de todos os obstáculos.

A mera possibilidade e a perspectiva de o Brasil se alinhar aos países civilizados em matéria de regulação das relações coletivas de trabalho e da organização de representações coletivas de trabalhadores já torna o discurso de um "sindicalismo associativo" algo merecedor, já agora, de uma excitante experiência de progresso e de civilidade.

TESES CONCLUSIVAS

O desenvolvimento do Direito Coletivo do Trabalho – particularmente no Brasil – ainda não enfrentou ou foi confrontado com as formas mediante as quais o sindicalismo pode ser renovado ou recriado em diversos níveis de atuação, quer no sentido horizontal, quer no sentido vertical.

Muito pouco, ou quase nada, se desenvolveu, inclusive academicamente, no sentido de investigar as respostas que o sindicalismo pode oferecer para um seu futuro em um cenário, mundial, de inúmeros obstáculos, a partir do nível local (do local de trabalho), regional e nacional. De modo especial, não há material que investigue como tais respostas se relacionam entre si para a efetivação da democracia e de como se formam ou se estruturam a partir dos níveis locais, regionais e nacionais. Não há, enfim, estudo que eleve toda essa discussão ao patamar internacional, a fim de demonstrar como a ação coletiva pontual, particularizada, a partir do local de trabalho, seja por via sindical, seja por via unitária, seja por ambas, pode criar laços com a atuação sindical no plano internacional e afetar a cooperação sindical internacional[1] no embate com o capital globalizado.

O que este estudo intentou oferecer é uma análise de todas essas frentes levando em consideração a perspectiva brasileira, nas suas mais diversas idiossincrasias. Para a afirmação de uma nova estratégia coletiva, em prol de um sindicalismo associativo, foi preciso constatar que:

(i) a lógica expansionista do capital, no território internacional, causa sérios impactos na forma de agir do sindicalismo, ora ao demonstrar a fragilidade de sua representatividade segundo os esquemas jurídicos nacionais, ora ao demonstrar a fragilidade de sua expansão para além dos limites territoriais nacionais;

(ii) o fenômeno da desterritorialização do capital se faz ilustrar na pujança institucional e econômica das empresas multinacionais, que desvirtuam o centro de poder dos Estados e, ao movimentarem – em termos políticos e financeiros – mais do que nações

[1] LILLIE, Nathan; MARTÍNEZ LUCIO, Miguel. International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). *Varieties of Unionism*: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 159-180, 2004, p. 161.

poderiam supor, centralizam a estratégia capitalista com o reflexo de uma imensa fragmentação nas ações coletivas do trabalho;

(iii) ainda que não admitidas explicitamente, e ainda que não se possa atribuir culpa, uma vez que a questão é sistêmica e intrínseca aos passos do capital, há um atuar antissindical inerente aos obstáculos que as empresas multinacionais apresentam ao trabalho;

(iv) para as relações individuais de trabalho, a ação das empresas multinacionais provoca desigualdades entre os trabalhadores de diferentes plantas industriais; transferências de trabalhadores de uma planta a outra; e isolamento do trabalhador quando suas atividades cessam em uma das plantas;

(v) para as relações coletivas de trabalho, a ação das empresas multinacionais provoca complicação da efetividade da ação sindical, quer diante da antissindicalidade existente com a transferência desleal de uma planta industrial para outro país, quer porque o interlocutor dos sindicatos nacionais é a filial que, em inúmeras situações, não detém o poder final de decisões para momentos cruciais do embate com o trabalho; complicação para a efetivação dos direitos de participação e de informação dos trabalhadores em matérias essenciais como as relativas à política financeira das empresas multinacionais; obstaculização à negociação coletiva diante da dificuldade em se alcançar questões cruciais e normativas para os problemas versados em dado instrumento coletivo de trabalho, até porque os negociadores sindicais não lidam com os reais detentores de poder para a deliberação final;

(vi) as empresas multinacionais são alvo constante de um desafio regulatório internacional, que despertou a edição de normas internacionais, como a "Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social" da OIT, as "Diretrizes para Empresas Multinacionais" da OCDE e o "Pacto Global" da ONU, indicados a título ilustrativo;

(vii) a globalização do capital, até de forma natural, alimenta a necessidade de uma movimentação laboral, e sindical, também em escala global, quer mediante a criação de redes sindicais, formais ou informais, mundiais ou grupos internacionais de trabalho sindical; quer mediante a formação de entidades sindicais internacionais (as federações sindicais internacionais e, em nível superior, associações entre tais federações) a

partir do princípio da solidariedade internacional; quer mediante a formação de redes de entidades unitárias e não-sindicais, normalmente também relacionadas a uma empresa multinacional;

(viii) a ação do trabalho no terreno globalizado fez incrementar as perspectivas em torno da possibilidade de uma negociação coletiva internacional, já vislumbrada nos normativos internacionais referentes à regulação das atividades das empresas multinacionais e já, ainda que de forma inicial (e originária), experimentada normativamente na União Europeia;

(ix) um dos grandes obstáculos à efetivação plena de um processo de negociação coletiva internacional está na admissão, perante os diversos regimes nacionais, de um sistema que harmonize o conteúdo das normas coletivas nos diversos níveis de atuação da máquina sindical, do global ao local e vice-versa, a fim de que diversos níveis de negociação coletiva internacional não entrem em conflito e possam ser observadas nesses diversos níveis de atuação sindical, do campo internacional ao universo do local de trabalho;

(x) curiosamente, as próprias empresas multinacionais, unilateralmente, começaram a pretender regrar as suas atividades no âmbito internacional a partir dos códigos de conduta empresariais, contando, em hipóteses menores, com a participação dos sindicatos, o que, as mais das vezes, apenas alimenta o propósito de divulgação de uma imagem de ética do capital;

(xi) a partir do movimento sindical, as federações sindicais internacionais entabulam, cada vez mais, com empresas multinacionais, acordos marco setoriais ou acordos marco globais, com o intuito principal de instituir normas que se apliquem a todos os níveis (do internacional ao local) e, o que gera inúmeras dificuldades técnicas, a toda a cadeia produtiva da empresa capitalista mundial;

(xii) as federações sindicais internacionais contam, por vezes, na entabulação dos acordos marco setoriais ou globais, com a atuação de comitês ou conselhos de trabalhadores mundiais, bem como com os comitês de empresa europeus, ilustrando o estágio, quiçá mais avançado, não só de solidariedade internacional entre diversos entes coletivos (de perfil sindical ou unitário) de representação dos trabalhadores, mas como do desenvolvimento de uma estratégia laboral de equilíbrio de forças, quaisquer que sejam os

representantes de trabalhadores, com as empresas multinacionais, ainda que os acordos marco setoriais ou globais não tenham alcançado, ainda, um forte marco regulatório internacionalmente aceito que os tornasse vinculativos;

(xiii) de nada adianta uma coordenação sindical internacional, com instrumentos coletivos de trabalho apropriados à expressão da ação sindical internacional, se o trabalho desenvolvido em escala global não contemporiza ou não conta com a articulação, com a coordenação e com a parceria de entidades, ainda que de cariz não-sindical, mas unitárias em relação aos trabalhadores, representativas nos locais de trabalho;

(xiv) a própria formatação dos acordos marco setoriais ou globais denota um progressivo caminhar da negociação coletiva, como fenômeno jurídico, mormente o de perfil internacional, para a empresa;

(xv) não obstante esses avanços, a negociação coletiva internacional enfrenta vários obstáculos, muitos deles relacionados ao fenômeno da crise sindical mundial e de sua dificuldade de atuação nos locais de trabalho, o que pode e vem sendo superado, de alguma forma, pela atuação prospectiva de outras representações coletivas de trabalhadores de cariz unitário e não-sindical a partir dos locais de trabalho;

(xvi) constatado o fenômeno da internacionalização da atuação sindical, ao mesmo tempo em que se constata uma nova tendência em prol da reconstrução da presença sindical nos locais de trabalho, verifica-se que, a despeito de, no plano internacional, o sindicalismo estar desenvolvendo novas – e oportunas – respostas contra a pressão do capital, o sindicalismo ainda não está preparado, nos planos nacionais e nos planos dos locais de trabalho, mormente em países como o Brasil, a conviver com essa nova realidade – mais democrática e menos prepotente – que se apresenta para a batalha futura mundial de dar "voz" ativa e atuante aos trabalhadores onde eles realmente estão, nos locais de trabalho;

(xvii) ainda é pouco tratado o acesso dos trabalhadores, ou por seus entes representativos, a direitos como os de informação e de consulta, os primeiros graus dos direitos de participação dos trabalhadores no governo da empresa, hábeis a construir, a partir dos locais de trabalho, todo o instrumental de informação, e de ação, capaz de municiar o sindicalismo internacional em suas lutas face à empresa multinacional;

(xviii) em razão do desenvolvimento que esquemas de participação dos trabalhadores no governo da empresa adquiriram no espaço normativo europeu, representações coletivas de trabalhadores de perfil unitário e não-sindical já desenvolveram experiência mais concreta, e afastada de crises, de desenvolvimento dos direitos de acesso à informação e à consulta nos locais de trabalho;

(xix) a atuação dessas estruturas paralelas ao tradicional sindicalismo enseja não só um embate com as gerências empresariais, mas como, também, com as próprias estruturas sindicais, sempre em torno do conflito de poder e da divisão de poder, o que é melhor contornado, para o impulso das estratégias do trabalho, pelo estabelecimento de um sistema de representação dual nos locais de trabalho, possível no Brasil a despeito do modelo de unicidade, em razão da Convenção nº 135 da OIT, da Recomendação nº 143 da OIT e do artigo 7º, inciso XI, da Constituição Federal;

(xx) em vários países, e sob várias formatações, o sindicalismo tradicional não resolveu e não resolve – e o Brasil não pode ser considerado uma exceção, muito pelo contrário – o problema de conseguir encampar todas as demandas de trabalhadores que trafegam desde um cenário global ou desde um cenário localizado, particularizado;

(xxi) onde a liberdade sindical encontrou, por circunstâncias políticas, culturais e históricas diversas, melhor trânsito, o sindicalismo tradicional conseguiu, de alguma forma, introjetar-se no local de trabalho, e, ao se fazer presente no ambiente onde o trabalho se realiza, ainda que no terreno do capital, conseguiu conviver com formas outras de representação coletiva;

(xxii) a inserção dos entes sindicais em esquemas de equivalência com o capital ou, no plano do chão de fábrica ou de empresa, em esquemas de efetivação dos direitos fundamentais dos trabalhadores em participarem da gestão da empresa – ainda que a partir do desenvolvimento das habilidades inatas ao direito de informação e à prévia consulta mediante a intervenção de outras representações coletivas, como as de índole unitária e não-sindical –, revela-se essencial;

(xxiii) a angústia vivenciada pelo mundo do trabalho vem encontrando tratamento diferenciado por inúmeros modelos que empurram o sindicalismo e todas as formas de representação coletiva de trabalhadores na empresa, para o patamar de, com participação na empresa, no plano internacional, lidarem com o capital globalmente

organizado e buscarem alguma equivalência de tratamento e voz ativa na construção dos destinos do relacionamento capital-trabalho;

(xxiv) exemplos desse tratamento diferenciado podem ser apontados na experiência europeia dos comitês de empresa europeus, na experiência dos conselhos unitários de trabalhadores de certas empresas multinacionais e na experiência dos *central labor councils* norte-americanos;

(xxv) não parece haver dúvidas quanto ao crescente reconhecimento, por parte de empresas multinacionais, de comitês ou comissões de trabalhadores a ela vinculados, sindicalizados ou não, bem como quanto ao fato de que a formação dessas estruturas voluntárias, aliadas a outras de perfil institucional e legal, como os comitês de empresa europeus, são essenciais para, sem confrontar as entidades sindicais internacionais, formar a infraestrutura necessária, a partir dos locais de trabalho, para a organização dos trabalhadores de maneira coesa, ordeira e com solidariedade internacional;

(xxvi) no nível global, de cima para baixo, as entidades sindicais querem e estão conseguindo emprestar voz aos trabalhadores, mas, ao mesmo tempo, é transparente um movimento de baixo para cima, mediante o qual também os trabalhadores, e sem necessidade do tradicional sindicalismo, vem promovendo e batalhando por uma participação direta e indireta na empresa, nem que pelos direitos de informação e de consulta;

(xxvii) lamentavelmente, para países como o Brasil, ainda não há uma cultura preparada para o desenvolvimento dos essenciais direitos de acesso à informação e de consulta, a despeito de tudo o que o sindicalismo já construiu para a sua atuação internacional;

(xxviii) se faz imprescindível, para evitar a bancarrota sindical, o reconhecimento, da comunidade internacional e das empresas multinacionais, (a) do direito de as entidades sindicais internacionais serem informadas e consultadas para, em passo seguinte, poderem negociar coletivamente com as multinacionais em questões de transnacional importância; (b) do direito de as entidades sindicais internacionais serem informadas e consultadas para negociarem coletivamente com as multinacionais a respeito da aplicação e da observância dos padrões trabalhistas internacionalmente reconhecidos por toda a estrutura empresarial e por toda a cadeia produtiva, incluindo as empresas

subcontratadas; e (c) do direito de as entidades sindicais internacionais organizarem ações coletivas e greves contra as empresas multinacionais, garantindo-se, a todos os trabalhadores, onde quer que estejam, que tomem parte da movimentação coletiva;

(xxix) se faz também necessária a flexibilização da estrutura sindical que permita o convívio harmonioso, integrado e integrativo, com outros tipos de organismos de representação coletiva de trabalhadores, de cariz unitário e não-sindical;

(xxx) o sistema de relações coletivas de trabalho no Brasil ainda é de índole conflitiva. Somente se poderá pensar, na perspectiva brasileira, de uma contribuição nacional à movimentação internacional em prol de uma negociação coletiva supranacional, com a entabulação, pelo sindicalismo e por suas estruturas internacionais, de acordos marco setoriais ou globais com as empresas multinacionais, se, nos locais de trabalho, forem desenvolvidas formas de participação mínima dos trabalhadores no governo da empresa pela via, mais flexível e não necessariamente contrária ao sistema de unicidade sindical, das representações coletivas de trabalhadores de natureza unitária, individual (delegados de pessoal ou representantes de empregados, em linha com o disposto no artigo 11 da Constituição Federal) ou coletiva (comissões, comitês ou conselhos de empresa, de fábrica ou de trabalhadores);

(xxxi) o Brasil ainda não superou o modelo, imposto, forçado, de unicidade sindical, mas ainda vivencia, nesse modelo, uma absoluta e crescente crise sindical, tanto no que diz respeito à representação formal, quanto no que diz respeito à representatividade material, o que inibe o sistema brasileiro de avançar e propiciar, ao sindicalismo, um escape de sua própria implosão;

(xxxii) o problema do Brasil, de toda a sorte, não é nem tanto o conflito entre a pluralidade e a unicidade sindical, mas, isso sim, a dicotomia estabelecida entre sindicatos verdadeiramente representativos e sindicatos de carimbo, que se retroalimenta enquanto não se desenvolvem estratégias normativas no sentido de conferir prevalência às representatividades que se iniciam a partir dos locais de trabalho, como se passa a constatar a partir da lei das centrais sindicais, da Portaria nº 186/2008 do MTE e do anteprojeto de lei de relações sindicais (ALRS);

(xxxiii) o tradicional sindicalismo brasileiro não se liberta das discussões intrínsecas do sistema normativo, que só o levam ao debate insípido que enaltece o

artificialismo da disputa intersindical de representação e, portanto, o afastamento das bases representadas das cúpulas diretivas. Ao mesmo tempo, o sindicalismo não desenvolveu, por isso mesmo, qualquer via de escape do seu isolamento – decorrente da prepotência em se afirmar como o único representante dos direitos e interesses dos trabalhadores – no mundo do trabalho;

(xxxiv) o tradicional sindicalismo não dialoga com representações coletivas outras em prol das bases representadas, ou seja, não se organiza para a atuação horizontal; não se estrutura de forma adequada no verticalismo de sua estrutura, uma vez que, pela unicidade, não atinge o local de trabalho e, pela representação categorial, não consegue participar ativamente das discussões para além dos seus limites de atuação territorial, sequer se conhecendo como importante ator perante a empresa multinacional;

(xxxv) a negociação coletiva de trabalho, nesse sistema nacional, não consegue neutralizar o conflito com o capital porque não representa, para o lado obreiro, um verdadeiro contrapoder do trabalho em face da estrutura multinacional, onde quer que esteja o capital (articulação horizontal), onde quer que esteja o trabalhador (articulação horizontal) nos variados locais de trabalho; onde quer que se estabeleçam os embates com o capital, nos variados níveis, do local de trabalho ao contexto global (articulação vertical);

(xxxvi) o empobrecimento da função da negociação coletiva só se reforça quando se constata o isolamento do mundo sindical, incapaz de, também de forma horizontal e vertical, se articular com outras representações coletivas de trabalhadores, mormente de perfil unitário e não-sindical, mais capazes, livres que são dos limites impostos pela unicidade, para levar adiante a negociação coletiva de trabalho por local de trabalho e para levar adiante a construção de um modelo, ainda que mínimo (pelos direitos de informação e de consulta), de representação dos trabalhadores no governo da empresa, tudo de forma paralela e não-conflitiva com o sindicato;

(xxxvii) algumas alterações paradigmáticas ao sistema, mas ainda assim sem densidade suficiente para implementarem mudanças significativas no fenômeno de desmanche da estrutura sindical, vem sendo tentadas pelo ALRS e pela Lei nº 12.353/2010;

(xxxviii) na linha do que é tentado pelo ALRS e pela Lei nº 12.353/2010, não se tem dúvidas de que, para superar a implosão intrínseca ao modelo sindical instituído no Brasil, faz-se mais do que imperioso fomentar a inserção do sindicalismo no ambiente

antes exclusivo das empresas e das fábricas, qual seja, o local de trabalho, o lugar onde os trabalhadores não só passam e vivem a maior parte de suas vidas adultas, mas como, também, a condição da cidadania, tal como regrada e protegida por Estados Democráticos de Direito, também precisa ser reconhecida e tutelada;

(xxxix) o sindicalismo tradicional, se pretende, efetivamente, fugir de seu desmantelamento, quando provocado pelas movimentações internacionais, nacionais, regionais ou locais patrocinadas pelas empresas, mormente as multinacionais, inserido nos locais de trabalho, precisa coordenar suas atividades para além, também, do seio dos estabelecimentos e das empresas, a fim de criar comunidades globais de trabalhadores

(xl) o Brasil precisa assumir a proposta de um "sindicalismo associativo", que se concentra em algumas armas fundamentais para o futuro do sindicalismo, a saber:

(a) o estabelecimento de alguma forma de participação direta dos trabalhadores nos locais de trabalho,

(a.1) quer mediante a representação sindical individual (delegados sindicais nos locais de trabalho) ou coletiva (seções sindicais ou delegacias sindicais nas empresas) a ser regrada em lei, em negociação direta entre o sindicato e a empresa (mediante acordo coletivo de trabalho) ou a partir da pressão, sobre a empresa, dos próprios trabalhadores organizados nos locais de trabalho em grupos inominados;

(a.2) quer mediante o incremento da representação unitária e não-sindical individual (representantes de pessoal ou de empregados ou de trabalhadores) ou coletiva (comissões, comitês ou conselhos de empresa ou de fábrica ou de empregados ou de trabalhadores) a ser regrada em lei, em negociação direta entre trabalhadores e a gerência, a partir da inspiração do artigo 11 da Constituição Federal para o setor privado, a partir da pressão dos próprios trabalhadores no ambiente de trabalho organizados em grupos inominados perante a gerência, a partir de esquemas de regulação autônoma entre trabalhadores e gerência (por meio de acordos atípicos de trabalho, uma vez que, em relação ao tradicional acordo coletivo de trabalho, de natureza jurídica distinta e não regrada na legislação trabalhista) ou por interpretação analógica ao que é versado na Lei nº 12.353/2010;

mas desde que seja possível vislumbrar, nesse cenário, o estabelecimento conjunto, harmonioso e não conflitivo das duas representações, em canal duplo ou

representação dual nos locais de trabalho, nos moldes pretendidos pela Convenção nº 135 da OIT, ambas, mas principalmente a unitária e não-sindical no modelo de unicidade sindical, com direitos de informação e de consulta;

(b) a coordenação horizontal das estruturas sindicais nos locais de trabalho com todas as demais estruturas estabelecidas em outros locais de trabalho, tantos quantos forem os estabelecimentos da empresa, dentro da base de representação de dado sindicato;

(c) a coordenação horizontal das estruturas sindicais nos locais de trabalho com outras formas de representação coletiva de trabalhadores, unitárias e não-sindicais, também instaladas nos locais de trabalho com direitos de informação e de consulta;

(d) a coordenação vertical das estruturas locais com todos os organismos sindicais representativos dos interesses dos trabalhadores em todos os níveis em que a empresa se faça projetar na movimentação do capital, quais sejam, nos espaços local, regional, estadual, nacional e internacional, garantido o tráfego livre e contínuo de informações e de atividades;

(e) a coordenação vertical das estruturas sindicais locais com todos os organismos unitários representativos dos interesses dos trabalhadores em todos os níveis em que a empresa se faça projetar, como são os conselhos de trabalhadores paralelos ao sindicato que funcionam local, regional, nacional ou internacionalmente (conselhos mundiais de trabalhadores, por exemplo), garantido o tráfego livre e contínuo de informações e de atividades entre essas diferentes estruturas; e

(f) o estabelecimento final de um sistema que garanta, mesmo que um dos pólos de representação obreira seja limitado como no caso brasileiro, em razão do modelo de unicidade sindical, que o tráfego de informações não se interrompa e sirva para o uso quer das estruturas sindicais, quer, concomitantemente, das estruturas unitárias e não-sindicais, em princípio com abrangência maior que as sindicais, nas movimentações verticais e horizontais;

(l) no modelo de unicidade, o "sindicalismo associativo" ilustra a capacidade de o sindicalismo professar uma nova visão que tenda a inter-relacionar as preocupações do trabalho oriundas de vários grupos de representantes de trabalhadores, locais ou não, do local ao global;

(li) os eixos reformuladores do sindicalismo brasileiro, sob o contexto de uma teoria do "sindicalismo associativo", catapultando mudanças desde o local de trabalho, municiará o sindicalismo tradicional, o que não é possível dentro das rédeas do sistema da unicidade:

(li.1) a poder manter uma relação mais estreita com outros movimentos democráticos, de natureza não-classista ou multiclassista (relacionados à igreja, às mulheres, aos moradores de um bairro, aos ambientalistas, aos pacifistas, aos ligados aos direitos humanos) e, assim, com potenciais aliados dos trabalhadores no embate rotineiro com o capital globalizado e desterritorializado;

(li.2) a privilegiar a democracia no local de trabalho para fazer funcionar a estrutura intra e interorganizacional dos diversos organismos de representação coletiva de trabalhadores, sindicais e unitárias, em vários níveis e âmbitos de representação, inclusive geográfica;

(li.3) a deixar de conceder importância – como seria esperado no modelo restritivo da unicidade – ao formato piramidal para organismos de representação coletiva de trabalhadores, inclusive os sindicais, uma vez que evidente que a verticalização do sistema sindical é incompatível com os projetos do capital e com todos os sujeitos coletivos de trabalho;

(li.4) a promover o despertar dos trabalhadores para o sentimento de solidariedade de interesses que não sejam destinados à alimentação das estruturas formais de representação formal das cúpulas, afastadas das bases e da efetiva representatividade material a partir dos locais de trabalho, mas, sim, para alimentar uma rede em âmbito local, regional, estadual, nacional, transnacional e global, que possa atender aos anseios do trabalho em um mundo tão fragmentado e difícil; e

(li.5) a fazer transitar, por toda a estrutura, sindical ou unitária, de forma coordenada, harmonizada, não-conflitiva, em todos os níveis, do local ao global e vice-versa, as informações necessárias de forma rápida, real e útil, compreendendo que a importância da organização ordeira a partir dos locais de trabalho é importante mesmo considerada a globalização do capital porque o engajamento de trabalhadores para o incremento da atuação sindical no nível internacional requer unidade e coordenação dentro dos países e em níveis múltiplos; e

(lii) a proposta de um "sindicalismo associativo" deve incentivar a convivência, nos locais de trabalho, de várias representações coletivas de trabalhadores, sindicais e unitárias, permitindo que todas elas tenham, mas mormente as de natureza unitária, acesso a informações do estabelecimento e da empresa como um todo (para não falar na necessidade de que o sistema jurídico promova a negociação coletiva de trabalho local, inclusive a que é levada a efeito por sujeitos coletivos de trabalho outros que não as entidades sindicais), a fim de que o tratamento das informações, livremente obtidas e disponibilizadas aos trabalhadores, nos moldes, por exemplo, estabelecidos em conformidade com as Diretivas nºs 2002/14/CE, 94/45/CE e 2009/38/CE e com as Recomendações nºs 129, de 1967; e 163, de 1981, da OIT, aliada a um regime de tutela dos representantes de trabalhadores contra práticas antissindicais (para as representações sindicais) e antirrepresentativas (para as representações unitárias), alimente todos os níveis, devidamente articulados e coordenados em seus instrumentos jurídicos (como instrumentos coletivos de trabalho), de representação dos trabalhadores, sindicais e unitários. Do âmbito local, passando pelo regional, estadual, nacional, internacional, transnacional, até chegar ao global, nas mais variadas abrangências geográficas.

O capitalismo de hoje construiu um sistema mundial de produção de iniqüidades dentro e entre as nações, o que só pode ser enfrentado no nível mundial. Do ponto de vista do trabalho, e do sindicalismo, no entanto, as transformações devem se iniciar localmente, regionalmente e nacionalmente, em um processo transparente e aberto que ataque a lógica da expansão do capital[2].

Se o Brasil incorporar e passar a conviver com toda essa problemática no universo das relações coletivas de trabalho, terá dado um enorme passo em direção ao seu contributo para um mundo mais justo, solidário e civilizado.

[2] BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan. What Future for the Global Working Class? The Need for a New Historical Subject. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). *Labour and the Challenges of Globalization*: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 264-285, 2008, p. 285.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

a) Artigos publicados em jornais e revistas

AGUIAR, Adriana. Decisões permitem Acordo sem Sindicato. **Valor Econômico**, São Paulo, 25 mai. 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E1

ALBRECHT, Otavio. Acordo Coletivo sem a Presença de Sindicato. **Valor Econômico**, São Paulo, 08 jul. 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E2

ARBIX, Glauco; CASEIRO, Luiz. Qual Internacionalização? **Valor Econômico**, São Paulo, 05 ago. 2010. Opinião, p. A14

BECK, Leda. Um Pelotão de Elite no Front Externo. **Valor Econômico Multinacionais Brasileiras**, São Paulo, p. 10-15, nov. 2008

BERNHARD, Ricardo. O Estado e a Internacionalização de Empresas. **Correio Braziliense**, Brasília, 31 ago. 2010. Opinião, p. 19

CAPRIOLI, Gabriel. A Salvação das Multinacionais. **Correio Braziliense**, Brasília, 13 jan. 2011. Economia, p. 18.

DURÃO, Vera Saavedra. Grevistas da Vale Inco convocam Encontro Mundial. **Valor Econômico**, São Paulo, 16 mar. 2010. Empresas, p. B7

FONTES, Stella. Múltis Brasileiras se Consolidam no Mercado Global. **Valor Econômico**, São Paulo, 03 fev. 2011. Empresas, p. B8.

GASPAR, Malu. O Brasil não Vive uma Bolha (Entrevista Luciano Coutinho). **Veja**. São Paulo: Abril, edição 2227, ano 44, nº 30, 27 de julho de 2011: 17-21, 2011

GOLDBERG, Simone. Capital para Estrangeiros. **Update:** Revista Mensal da Câmara Americana de Comércio de São Paulo. São Paulo: Câmara Americana de Comércio de São Paulo, ano XXII, nº 425, abril: 18-21, 2006

JOÃO, Paulo Sergio. A Flexibilização do Contrato de Trabalho. **Valor Econômico**, São Paulo, 03 nov. 2010. Legislação & Tributos – Centro-Oeste, p. E2

MAINENTI, Mariana; CRISTINO, Vânia. O Brasil Avança sobre o Mundo. **Correio Braziliense**, Brasília, 28 set. 2010. Economia, p. 12

OLIVEIRA, Mauricio. Empresas Querem dar Sentido ao Trabalho. **Valor Econômico**, São Paulo, 19, 20 e 21 mar. 2010. Eu & Carreira, p. D16

REDAÇÃO. Chrysler nas Mãos dos Trabalhadores. **Correio Braziliense**, Brasília, 29 abr. 2009. Economia, p. 15

TACHINARDI, Maria Helena. Mais Combustível para Crescer em Outras Terras. **Valor Econômico Multinacionais Brasileiras**, São Paulo, p. 8-14, set. 2010

b) Artigos constantes de obras coletivas ou periódicos especializados

ALEMÃO, Ivan. Do Enquadramento Sindical da Década de 1940 e a Classificação das Profissões da Década de 1990. **Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 70-06)**. São Paulo: LTr, v. 70, nº 6, junho: 707-714, 2006

ALES, Edoardo. La Negociación Colectiva Transnacional y la Necessidad de una Norma de la Unión Europea. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 128, nºs 1-2, junio: 163-178, 2009

ALMEIDA, Renato Rua de. A Teoria da Empresa e a Regulação da Relação de Emprego no Contexto da Empresa. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 69-05)**. São Paulo: LTr, vol. 69, nº 5, maio: 573-580, 2005

_____. O Regime Geral do Direito do Trabalho Contemporâneo sobre a Proteção da Relação de Emprego contra a Despedida Individual sem Justa Causa – Estudo Comparado entre a Legislação Brasileira e as Legislações Portuguesa, Espanhola e Francesa. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-03)**. São Paulo: LTr, vol. 71, nº 3, março: 363-345, 2007

_____. Subsiste no Brasil o Direito Potestativo do Empregador nas Despedidas em Massa? **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 73-04)**. São Paulo: LTr, vol. 73, nº 4, abril: 391-393, 2009

_____. Negociação Coletiva e Boa-Fé Objetiva. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 74-04)**. São Paulo: LTr, vol. 74, nº 4, abril: 393-396, 2010

ALONSO BRAVO, Milagros. La Gestion del Cambio y sus Consecuencias Sociales en un Marco Transfronterizo. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). **Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza**. Granada: Comares, p. 21-33, 2009

AMIN, Samir. Foreword: Rebuilding the Unity of the "Labour Front". In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. xiv-xxii, 2008

ANNER, Mark. Local and Transnational Campaigns to End Sweatshop Practices. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 238-255, 2000

ANTUNES, Ricardo. Mundo do Trabalho, Precarização e Desemprego. In: MARQUES, Rosa Maria (org.). **Mercado de Trabalho e Estabilização**. São Paulo: Educ, p. 31-35, 1997

ARAÚJO, Eneida Melo Correia de. Limites à Atuação Sindical. **Revista Trabalhista Direito e Processo**. Rio de Janeiro: Forense; Rio de Janeiro: Anamatra, ano 1, v. IV, outubro-novembro-dezembro: 37-49, 2002

AUER, Peter. The Internationalization of Employment: A Challenge to Fair Globalization? **International Labour Review**. Geneva: International Labour Office, v. 145, nºs 1-2: 119-134, 2006

AUER, Peter; CAZES, Sandrine. Introduction. In: AUER, Peter; CAZES, Sandrine (ed.). **Employment Stability in an Age of Flexibility**: Evidence from Industrialized Countries. Geneva: International Labour Office, p. 1-21, 2002

AUGUSTO COSTA, Hermes. O Sindicalismo na UE e MERCOSUL: Etapas e Caminhos em Aberto. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). **Mudanças no Trabalho e Ação Sindical**: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 189-218, 2005

_____. Modalidades de Cooperação Laboral Transnacional: Obstáculos e Oportunidades para o Sindicalismo Ibérico. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). **Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza**. Granada: Comares, p. 193-229, 2009

BANKS, Andy. New Voices, New Internacionalism. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New Labor Movement for the New Century**. New York: Monthly Review Press, p. 286-303, 1998

BARNARD, Catherine. Worker Representation in the U.K. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives**. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 83-101, 2007

BARROS, Cassio Mesquita. Representação dos Trabalhadores na Empresa. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). **Sindicalismo**: Obra Dedicada a José Martins Catharino. São Paulo: LTr, p. 176-180, 1986

_____. Pluralidade, Unidade e Unicidade Sindical. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, p. 77-91, 1998

BÉ, Dominique. A Report on the European Commission Initiative for a European Framework for Transnational Collective Bargaining. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 221-235, 2008

BEHRENS, Martin; HAMANN, Kerstin; HURD, Richard. Conceptualizing Labour Union Revitalization. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). **Varieties of Unionism**: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 11-29, 2004

BENDINER, Burton. World Automotive Councils: A Union Response to Transnational Bargaining. In: BANKS, Robert F.; STIEBER, Jack (ed.). **Multinationals, Unions, and Labor Relations in Industrialized Countries**. Ithaca: New York State School of Industrial and Labor Relations – Cornell University, p. 186-191, 1978

BENEYTO, Pere J. Mercado de Trabajo y Relaciones Laborales en Castilla y León. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). **Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza**. Granada: Comares, p. 107-126, 2009

BERNARD, Elaine. Creating Democratic Communities in the Workplace. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New Labor Movement for the New Century**. New York: Monthly Review Press, p. 4-15, 1998

BERNARDES, Hugo Gueiros. Níveis da Negociação Coletiva. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro**: Estudos em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, p. 153-170, 1998

BEYNON, Huw. O Sindicalismo Tem Futuro no Século XXI? Trad. Marco Aurélio Santana. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). **Além da Fábrica**: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 44-71, 2003

BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar. Swedish Unions and Globalization: Labour Strategies in a Changing Global Order. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 199-216, 2008

BIELER, Andreas; SCHULTEN, Thorsten. European Integration: A Strategic Level for Trade Union Resistance to Neoliberal Restructuring and for the Promotion of Political Alternatives? In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 231-247, 2008

BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan. The Future of the Global Working Class: An Introduction. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY,

Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 1-22, 2008

_____. What Future for the Global Working Class? The Need for a New Historical Subject. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 264-285, 2008

BOSÍSIO, Carlos Eduardo. Justiça do Trabalho e Política do Trabalho no Brasil. In: GOMES, Angela de Castro (org.). **Trabalho e Previdência**: Sessenta Anos em Debate. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, p. 46-55, 1992

BOIRAL, Olivier. The Certification of Corporate Conduct: Issues and Prospects. **International Labour Review**. Geneva: International Labour Office, v. 142, nº 3: 317-340, 2003

BRECHER, Jeremy; COSTELLO, Tim. A "New Labor Movement" in the Shell of the Old? In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New Labor Movement for the New Century**. New York: Monthly Review Press, p. 24-43, 1998

BREITENFELLNER, Andreas. El Sindicalismo Mundial, un Posible Interlocutor. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 116, nº 4: 575-603, 1997

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Comissão de Empresa: Meio Alternativo de Representação dos Trabalhadores: Proposta. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Presente e Futuro das Relações de Trabalho**: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos. São Paulo: LTr, p. 280-307, 2000

BRONFENBRENNER, Kate. Introduction. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 1-15, 2007

_____. Conclusion. In: BROFENBRENNER, Kate (ed.) **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 213-225, 2007

BRONSTEIN, Arturo S. Protección de la Libertad Sindical. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILÉS, Antonio (coord.). **El Derecho Sindical en America Latina**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, p. 87-109, 1995

CARDOSO, Adalberto Moreira. Os Sindicatos e a Segurança Sociaeconômica no Braisl. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). **Além da Fábrica**: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 227-280, 2003

CARDOSO, Adalberto Moreira; LAGE, Telma. Desenho Legal e Desempenho Real: Brasil. In: BENSUSÁN, Graciela (org.). **Instituições Trabalhistas na América Latina**: Desenho Legal e Desempenho Real. Rio de Janeiro: Revan; Rio de Janeiro: Instituto Universitário de Pesquisas da Universidade Cândido Mendes (Iuperj/Ucam), p. 161-224, 2006

CARNEIRO, Pascoal. Avanços e Armadilhas da Reforma Sindical em Curso. In: BORGES, Altamiro (org.). **A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi; São Paulo: Instituto Maurício Grabois, p. 27-35, 2004

CASTILLO, Gerardo; FROHLICH, Miguel; ORSATTI, Alvaro. Construcción de Una Estrategia Formativa Integral hacia los Trabajadores de la Economía Informal: La Experiencia de CIOSL-ORIT. In: CASTILLO, Gerardo; ORSATTI, Alvaro (comp.). **Trabajo Informal y Sindicalismo**. Montevideo: Cinterfor/OIT, p. 9-40, 2005

CHESNAIS, François. Mundialização do Capital e Jogo da Lei da População Inerente ao Capitalismo. In: SOUSA, Antônia de Abreu; ARRAIS NETO, Enéas de Araújo; FELIZARDO, Jean Mari; CARDOZO, Maria José Pires; BEZERRA, Tânia Serra Azul Machado (orgs.). **Trabalho, Capital Mundial e Formação dos Trabalhadores**. Fortaleza: Senac Ceará; Fortaleza: UFC, p. 11-43, 2008

CORDEIRO, Wolney de Macedo. A Negociação Coletiva Transnacional no Âmbito do Mercosul como Elemento de Inclusão Social. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 34, nº 132, outubro-dezembro: 206-220, 2008

CORSI, Francisco Luiz. A Globalização e a Crise dos Estados Nacionais. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo-Edgar A. (orgs.). **Desafios da Globalização**. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, p. 102-108, 1997

COSTA, Isabel da; REHFELDT, Udo. Transnational Collective Bargaining at Company Level: Historical Developments. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 43-64, 2008

COUTINHO, Aldacy Rachi. Trajetória do Sindicalismo Brasileiro: Análise do Suporte Legislativo. In: ARAÚJO, Silvair Maria de; FERRAZ, Marcos (org.). **Trabalho e Sindicalismo**: Tempo de Incertezas. São Paulo: LTr, p. 256-287, 2006

CROW, Bob. Union Rights are Human Rights. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 16-17, 2006

CUNHA, Tadeu Henrique Lopes da. Proteção contra Atos Anti-Sindicais. In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). **Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, p. 115-140, 2006

CUNNIAH, Dan. Editorial. In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). **Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 5-9, 2009

CUÓCO, Ubiracy Torres. Pluralidade Sindical – Será que Ainda se Justifica? **Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-02**). São Paulo: LTr, v. 68, nº 2, fevereiro: 148-154, 2004

DALAZEN, João Oreste. A Reforma do Judiciário e os Novos Marcos da Competência Material da Justiça do Trabalho no Brasil. In: COUTINHO, Grijalbo Fernandes; FAVA, Marcos Neves (coord.). **Nova Competência da Justiça do Trabalho**. São Paulo: Anamatra; São Paulo: LTr, p. 148-178, 2005

DASKALOVA, Nadejda; TOMEV, Lyuben. Multinational Companies in Bulgaria: Impact on Labour and Social Development. In: SCHMIDT, Verena (ed.). **Trade Union Responses to Globalization**. Geneva: Internacional Labour Office, p. 73-83, 2007

DELGADO, Mauricio Godinho. Sindicato no Brasil: Problemas e Perspectivas. In: PORTO, Lorena Vasconcelos; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. **Temas de Direito Sindical**: Homenagem a José Cláudio Monteiro de Brito Filho. São Paulo: LTr, p. 54-66, 2011

DeMARTINO, George. The Future of US Labour Movement in an Era of Global Economic Integration. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). **Labour Worldwide in the Era of Globalization**: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 83-96, 1999

DIBBEN, Pauline. Social Movement Unionism. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). **Trade Unions and Democracy**: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 280-302, 2009

DILLER, Janelle. Una Conciencia Social en el Mercado Mundial? Dimensiones Laborales de los Códigos de Conducta, el Etiquetado Social y las Iniciativas de los Inversores. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 118, nº 2: 111-145, 1999

DIMITROVA, Dimitrina. Looking Ahead: Trade Union Strategies for Decent Work. In: DIMITROVA, Dimitrina; VILROKX, Jacques (ed.). **Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe**: Towards Decent Work. Budapest: International Labour Organization (Subregional Office for Central and Eastern Europe), p. 265-278, 2005

DRIBBUSCH, Heiner; SCHULTEN, Thorsten. German Trade Unions between Neoliberal Restructuring, Social Partnership and Internationalism. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 178-198, 2008

DROUIN, Renée-Claude. The Role of the ILO in Promoting the Development of International Framework Agreements. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 237-263, 2008

DUARTE, Bento Herculano. O Papel das Comissões Bilaterais. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, p. 224-243, 1998

EATON, Adrienne E. The New American Workplace: Big Deal or Too Little, Too Late? In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions and Workplace Reorganization**. Detroit: Wayne State University Press, p. 57-77, 1997

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. O Direito à Negociação Coletiva e as Despedidas em Massa. Os Deveres de Participação do Sindicato Profissional nas Tratativas Prévias e de Atuação das Partes segundo a Boa-Fé. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 74-04)**. São Paulo: LTr, vol. 74, nº 4, abril: 435-453, 2010

EIMER, Stuart. Fighting for Justice Beyond the Contract: The Milwaukee County Labor Council and Sustainable Milwaukee. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). **Central Labor Councils and the Revival of American Unionism**: Organizing for Justice in Our Communities. Armonk: M. E. Sharpe, p. 102-117, 2001

ERMIDA URIARTE, Oscar. Primera Lectura de la Ley 17.940 de Protección de la Actividad Sindical. **Derecho Laboral**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, tomo XLIX, nº 221, enero-marzo: 237-259, 2006

ESTANQUE, Elísio. Trabalho, Desigualdades e Sindicalismo em Portugal. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). **Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza**. Granada: Comares, p. 127-150, 2009

FAHLBECK, Reinhold. Trade Unionism in Sweden. In: JOSE, A. V. (ed.). **Organized Labour in the 21st Century**. Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 63-103, 2002

FARIA, Fernanda Nigri; ROSIGNOLI, Juliana Bernardes. Atuação Transnacional: Uma Perspectiva para os Sindicatos no Mundo Globalizado. In: HENRIQUE, Carlos Augusto Junqueira; DELGADO, Gabriela Neves; VIANA, Márcio Túlio; RIBEIRO, Patrícia Henriques (coord.). **Trabalho e Movimentos Sociais**. Belo Horizonte: Del Rey; Belo Horizonte: Instituto de Ciências Jurídicas e Sociais, p. 195-216, 2008

FELIX, Juarez Rogério. Boa-fé nas Negociações Coletivas. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 182-212, 2003

FERRER DE CARLES, Enna Maria. Acuerdos Colectivos con Grupos de Trabajadores no Organizados. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Síntese, v. 67, n° 4, outubro/dezembro: 44-58, 2001

FERUS-COMELO, Anibel. Paving the Path Toward the Unionization of High-Tech Sweatshops. In: SCHMIDT, Verena (ed.). **Trade Union Responses to Globalization**. Geneva: International Labour Office, p. 51-62, 2007

FIGUEROA, Héctor J. International Labor Solidarity in an Era of Global Competition. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New Labor Movement for the New Century**. New York: Monthly Review Press, p. 304-319, 1998

FINE, Janice. Moving Innovation from the Margins to the Center. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New Labor Movement for the New Century**. New York: Monthly Review Press, p. 119-145, 1998

_____. Contemporary Community Unionism: Some Lessons from Baltimore and Stamford. In: REYNOLDS, David B. (ed.). **Partnering for Change**: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 165-189, 2004

FIORAVANTE, Tamira Maira; MASSONI, Túlio de Oliveira. Acordo Coletivo de Trabalho Celebrado Diretamente entre Empregador e Grupo Inominado de Trabalhadores. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-07)**. São Paulo: LTr, vol. 71, nº 7, julho: 812-819, 2007

FONSECA, Verônica Cavalcante da. Negociação Coletiva na União Européia e no Mercosul. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). **Direito Coletivo do Trabalho em Debate**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 313-334, 2009

FORSYTH, Anthony. Decentralisation and "Deregulation" of Labour Relations through "Ultra-Regulation": Australia's 2005 Labour Law Reforms. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives**. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 125-142, 2007

FRANCO, Julio; MARCOS-SÁNCHEZ, José; BENOÎT, Christine. **Negociación Colectiva Articulada**: Una Propuesta Estratégica. Lima: Organización Internacional del Trabajo; Lima: Programa Laboral de Desarrollo – PLADES, 2001

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. As Empresas Transnacionais e as Entidades Sindicais no Mercosul. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. São Paulo: LTr, v. 64, p. 60-67, 1995

_____. Negociação Coletiva Transnacional. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Curso de Direito Coletivo do Trabalho**: Estudos em Homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo: LTr, p. 291-307, 1998

FREDIANI, Yone. A Representação dos Trabalhadores no Local de Trabalho e a Reforma Sindical. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, nº 119, julho-setembro, p. 205-209, 2005

FREEMAN, Richard B.; ROGERS, Joel. Who Speak for Us? Employee Representation in a Nonunion Labor Market. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). **Employee Representation**: Alternatives and Future Directions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 13-79, 1993

FREIRE, Lucas Alves; SILVA, Wellington Rodrigo Batista da. As Práticas Anti-Sindicais e sua Repressão no Direito Brasileiro. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). **A Reforma Sindical**: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 265-274, 2005

FRUNDT, Henry. Organizing in the Banana Sector. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 99-116, 2007

GALANTINO, Luisa. Direito ao Trabalho e Direito do Trabalho no Modelo Comunitário. Trad. Yone Frediani. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Reforma do Mercado de Trabalho**: A Experiência Italiana. São Paulo: LTr, p. 40-52, 2010

GALLIN, Dan. International Framework Agreements: A Reassessment. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 15-41, 2008

GAPASIN, Fernando; BONACICH, Edna. The Strategic Challenge of Organizing Manufacturing Workers in Global/Flexible Capitalism. In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions in a Globalized Environment**: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 163-188, 2002

GIGLIO, Wagner D. Relações entre o Sindicato e a Empresa. In: ROMITA, Arion Sayão (coord.). **Sindicalismo**: Obra Dedicada a José Martins Catharino. São Paulo: LTr, p. 103-113, 1986

GONZÁLEZ-POSADA MARTÍNEZ, Elias. El Sistema Español de Relaciones Laborales. In: ALLUÉ BUIZA, Alfredo; MARTÍNEZ PÉREZ, Enrique Jesus (dir.). **Relaciones Laborales y Acción Sindical Transfronteriza**. Granada: Comares, p. 1-19, 2009

GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell. Going Global. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 3-25, 2000

_____. Making Transnational Collaboration Work. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 256-261, 2000

GORZ, André. A New Task for the Unions: The Liberation of Time from Work. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). **Labour Worldwide in the Era of Globalization**: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 41-63, 1999

_____. Prefácio. In: GORZ, André (org.). **Crítica da Divisão do Trabalho**. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, p. 9-18, 2001

GRAHAM, Ian; BIBBY, Andrew. Global Labour Agreements: A Framework for Rights. **The World of Work**: The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office, nº 45, dezembro: 4-7, 2002

GRANDI, Mario. Los Actores de la Contratación Colectiva. **XVII Congreso Mundial de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social**: 2 al 5 de Setiembre de 2003, Montevideo, Uruguay. **Libro de Informes Generales**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria: 7-34, 2003

GRATTAN, Jim. Worker Democracy and Employee Involvement Plans. In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions and Workplace Reorganization**. Detroit: Wayne State University Press, p. 78-90, 1997

GREENFIELD, Patricia A.; PLEASURE, Robert J. Representatives of their own Choosing: Finding Workers' Voice in the Legitimacy and Power of their Unions. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). **Employee Representation**: Alternatives and Future Directions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 169-196, 1993

HAMMER, Nikolaus. International Framework Agreements in the Context of Global Production. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 89-111, 2008

HAYES, Billy. Ballots: Addressing the Problems. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 18-19, 2006

HELLMANN, Marion F. Social Partnership at the Global Level: Building and Wood Workers' International Experiences with International Framework Agreements. In: SCHMIDT, Verena (ed.). **Trade Union Responses to Globalization**. Geneva: International Labour Office, p. 23-34, 2007

HERZENBERG, Stephen. Reinventing the US Labour Movement, Inventing Postindustrial Prosperity: A Progress Report. In: JOSE, A. V. (ed.). **Organized Labour in the 21st Century**. Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 105-136, 2002

HYMAN, Richard. Europeização ou Erosão das Relações Laborais? Trad. Teresa Tavares. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). **Mudanças no Trabalho e Ação Sindical**: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 15-44, 2005

IGLESIAS SELGAS, Carlos. El Sindicalismo ante el Problema de la Cogestión de la Empresa. **Estudios Sindicales y Cooperativos**. Madrid: Instituto de Estudios Sindicales, año VI, nº 24, octubre-diciembre: 51-70, 1972

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. Better Business: Multinationals and Decent Work. **World of Work**: The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office, nº 62, april: 4-9, 2008

_____. 1919-2011: ILO Conferences in Changing Times. **World of Work**: The Magazine of the ILO. Geneva: International Labour Office, nº 71, april: 6-17, 2011

JAKOBSEN, Kjeld Aagaard. Movimento Sindical no Nafta. In: LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon Luís (org.). **O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta**. São Paulo: LTr, Florianópolis: Escola Sindical Sul (Central Única dos Trabalhadores), p. 137-221, 2000

JHA, Praveen. Globalization and Labour in India: Emerging Challenges and Responses. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 65-80, 2008

JOÃO, Paulo Sergio. O Fim da Unicidade Sindical com ou sem Contribuição Sindical. **Suplemento Trabalhista LTr nº 019/08**. São Paulo: LTr, nº 19: 93-95, 2008

JURAVICH, Tom. Beating Global Capital: A Framework and Method for Union Strategic Corporate Research and Campaigns. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 16-39, 2007

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Uma Visão Prospectiva da Atuação Jurisdicional em Relação à Organização Sindical. **Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 73-05)**. São Paulo: LTr, v. 73, nº 5, maio: 563-574, 2009

_____. O Combate às Práticas Desleais: Uma Perspectiva Comparada das Relações Coletivas de Trabalho. In: ZAINAGHI, Domingos Sávio (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 35, nº 135, julho-setembro, p. 112-165, 2009

KEUNE, Maarten; SCHMIDT, Verena. Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional? In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). **Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 11-30, 2009

KOHLER, Thomas C. Decentralizing Industrial Relations: The American Situation and its Significance in Comparative Perspective. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives**. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 103-124, 2007

LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo. La Participación Financiera de los Trabajadores y los Problemas de la "Gobernanza Corporativa": Una Probable Nueva Dimensión de la Responsabilidad Social de la Empresa Articulable entre la Corresponsabilidad y la Capacidad de Codecisión del Factor Trabajo? In: LANDA ZAPIRAIN, Juan Pablo (coord.). **Nuevas Formas de Participación de los Trabajadores y Gobierno de la Empresa**. Albacete: Bomarzo, p. 15-54, 2004

LAZES, Peter; SAVAGE, Jane. New Unionism and the Workplace of the Future. In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions and Workplace Reorganization**. Detroit: Wayne State University Press, p. 181-207, 1997

LeBEAU, Josephine; LYNCH, Kevin. Succesful Organizing at the Local Level: The Experience of AFSCME District Council 1707. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New**

Labor Movement for the New Century. New York: Monthly Review Press, p. 104-118, 1998

LEWIN, David; SHERER, Peter D. Does Strategic Choice Explain Senior Executives' Preferences on Employee Voice and Representation? In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). **Employee Representation**: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 235-263, 1993

LILLIE, Nathan; MARTÍNEZ LUCIO, Miguel. International Trade Union Revitalization: The Role of National Union Approaches. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). **Varieties of Unionism**: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 159-180, 2004

LINDELL, Ilda. Building Alliances Between Formal and Informal Workers: Experiences from Africa. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 45-64, 2008

MANTSIOS, Gregory. Introduction. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New Labor Movement for the New Century**. New York: Monthly Review Press, p. xiii-xix, 1998

MARGINSON, Paul. La Dimensión Transnacional de la Negociación Colectiva en un Contexto Europeo. In: SCHMIDT, Verena; KEUNE, Maarten; SKERRETT, Kevin (ed.). **Boletín Internacional de Investigación Sindical: Estrategias Mundiales del Capital y Respuestas Sindicales. Hacia Una Negociación Colectiva Transnacional?** Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 1, nº 2, p. 71-87, 2009

MARÍA CATALANO, Ana. The Crisis of Trade Union Representation: New Forms of Social Integration and Autonomy-Construction. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). **Labour Worldwide in the Era of Globalization**: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 27-40, 1999

MARTIN, Andrew; Ross, George. European Integration and the Europeanization of Labor. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 120-149, 2000

MARTINÉZ GIRÓN, Jesús; RON LATAS, Ricardo P.; ARUFE VARELA, Alberto; CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. **La Negociación Colectiva en los Grupos de Empresas**: Procedimientos de Negociación y Experiencias Negociales. Madrid: Ministério de Trabajo y Asuntos Sociales (Subdirección General de Publicaciones), 2003

MARTINS-COSTA, Judith. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). **Comentários ao Novo Código Civil**: Do Direito das Obrigações. Do Adimplemento e da Extinção das Obrigações. Arts. 304 a 388. Rio de Janeiro: Forense, Volume V, Tomo I, 2003

MATTIOLI, Maria Cristina. Empresas Transnacionais: Responsabilidade Social e Legal Internacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Síntese, v. 69, nº 2, julho/dezembro: 185-201, 2003

McILROY, John. O Inverno do Sindicalismo. In: ANTUNES, Ricardo (org.). **Neoliberalismo, Trabalho e Sindicatos**: Reestruturação Produtiva no Brasil e na Inglaterra. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, p. 39-69, 2002

MELHADO, Reginaldo. Os Sindicatos e a Mundialização do Capital: Desafios, Horizontes e Utopias. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 81-93, 2003

MENEZES, Mauro de Azevedo. Definição do Sindicato (Mais) Representativo: Pressupostos, Problemas e Alternativas. Disponível em:

<www.facs.br/.../Sindicato%20mais%20representativo%20ERGON..doc>. Acesso em: 10 março 2010

MOURET, Julien. Collective Relations in France: A Multi-layered System in Mutation. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives**. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 41-63, 2007

MUNCK, Ronaldo. Labour Dilemmas and Labour Futures. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed*.).* **Labour Worldwide in the Era of Globalization**: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 3-23, 1999

NAVARRO, Heguiberto. O Desafio da Modernização das Relações do Trabalho. In: BORGES, Altamiro (org.). **A Reforma Sindical e Trabalhista no Governo Lula**. São Paulo: Anita Garibaldi; São Paulo: Instituto Maurício Grabois, p. 19-24, 2004

NESS, Immanuel. From Dormancy to Activism. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). **Central Labor Councils and the Revival of American Unionism**: Organizing for Justice in Our Communities. Armonk: M. E. Sharpe, p. 13-34, 2001

NESS, Immanuel; EIMER, Stuart. Introduction. In: NESS, Immanuel; EIMER, Stuart (ed.). **Central Labor Councils and the Revival of American Unionism**: Organizing for Justice in Our Communities. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-9, 2001

NEUMANN, László. Trade Unions in Hungary: Between Social Partnership, Political Action and Organizing Drive. In: DIMITROVA, Dimitrina; VILROKX, Jacques (ed.). **Trade Union Strategies in Central and Eastern Europe**: Towards Decent Work. Budapest: International Labour Organization (Subregional Office for Central and Eastern Europe), p. 63-109, 2005

NISSEN, Bruce. The Labor Movement in a New Globalized Environment: An Introduction. In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions in a Globalized Environment**: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-13, 2002

_____. Concluding Thoughts: Internal Transformation? In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions in a Globalized Environment**: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Roles. Armonk: M. E. Sharpe, p. 264-273, 2002

_____. Labor Community Coalition Strenghs and Weaknesses: Case Study Evidence. In: REYNOLDS, David B. (ed.). **Partnering for Change**: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 46-63, 2004

OJEDA AVILÉS, Antonio. La "Externalización" del Derecho del Trabajo. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 128, nºs 1-2, junio: 51-72, 2009

OLIVEIRA, Florença Dumont. Ação de Prevenção e Repressão à Conduta Anti-Sindical. In: VIANA, Márcio Túlio (coord.). **A Reforma Sindical**: No Âmbito da Nova Competência Trabalhista. Belo Horizonte: Mandamentos, p. 215-223, 2005

OLIVEIRA, Oris de. Diretrizes da OIT para o Direito Coletivo. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 213-232, 2003

OLIVEIRA, Roberto Véras de. O Diálogo Social e a Reforma Trabalhista e Sindical no Brasil: Debate Atual. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). **Mudanças no Trabalho e Ação Sindical**: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 45-70, 2005

ORSATTI, Alvaro. Colectivos Laborales Informales y Precarios para la Acción y Organización Sindical. In: CASTILLO, Gerardo; ORSATTI, Alvaro (comp.). **Trabajo Informal y Sindicalismo**. Montevideo: Cinterfor/OIT, p. 68-72, 2005

PAPADAKIS, Konstantinos. Introduction. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 1-11, 2008

PAPADAKIS, Konstantinos; CASALE, Giuseppe; TSOTROUDI, Katerina. International Framework Agreements as Elements of a Cross-Border Industrial Relations Framework. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS; Geneva: International Labour Office, p. 67-87, 2008

PARKER, Mike; SLAUGHTER, Jane. Advancing Unionism on the New Terrain. In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions and Workplace Reorganization**. Detroit: Wayne State University Press, p. 208-225, 1997

PARRILA, Evandro; ALVES, Ricardo de Paula. A Contribuição Sindical como Garantia de Não Proliferação de Entes Sindicais: A Validação Finalística do Instituto perante a Liberdade Sindical. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 30, nº 116, outubro-dezembro, p. 20-63, 2004

PASCO COSMOPOLIS, Mario. Representacion y Participacion en la Empresa. In: ERMIDA URIARTE, Oscar; OJEDA AVILES, Antonio (coord.). **El Derecho Sindical en America Latina**. Montevideo: Fundacion de Cultura Universitaria, p. 293-315, 1995

PASTORE, José. Relações de Trabalho em Economias Competitivas. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). **O Futuro do Sindicalismo** (CUT, Força Sindical, CGT). São Paulo: Nobel, p. 43-60, 1992

PIGNON, Dominique; QUERZOLA, Jean. Ditadura e Democracia na Produção. In: GORZ, André (org.). **Crítica da Divisão do Trabalho**. Trad. Estela dos Santos Abreu. São Paulo: Martins Fontes, p. 91-138, 2001

PILLAY, Devan. Globalization and the Informalization of Labour: The Case of South Africa. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 45-64, 2008

PINTO, José Augusto Rodrigues. O Representante dos Trabalhadores e o Delegado Sindical na Convenção Internacional n. 135. In: PRADO, Ney (coord.). **Direito Sindical Brasileiro**: Estudos em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. São Paulo: LTr, p. 200-216, 1998

POCHMANN, Marcio. Desafios Atuais do Sindicalismo Brasileiro. In: GARZA TOLEDO, Enrique de La (comp.). **Sindicatos y Nuevos Movimientos Sociales en América Latina**. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), p. 163-180, 2005

PULIGNANO, Valeria. Going National or European? Local Trade Union Politics within Transnational Business Contexts in Europe. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 137-154, 2007

RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio. Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). **Além da Fábrica**: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 11-43, 2003

RAMOS, Sergio Motejunas. O Sindicalismo Norte-Americano. In: FREITAS JR, Antonio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos (coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Passos (org.). **Direito Coletivo do Trabalho em Debate**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, p. 89-126, 2009

RAMOS FILHO, Wilson. O Fórum Nacional do Trabalho e o Sistema Sindical Brasileiro: Algumas Críticas sobre o Modelo de Soluções de Conflitos Coletivos. In: MACHADO, Sidnei; e GUNTHER, Luiz Eduardo (coord.). **Reforma Trabalhista e Sindical**: O Direito do Trabalho em Perspectivas. Homenagem a Edésio Franco Passos. São Paulo: LTr, p. 263-316, 2005

RAMSAY, Harvie. Know Thine Enemy: Understanding Multinational Corporations as a Requirement for Strategic International Laborism. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 26-43, 2000

RANDS, Maurício. Desregulamentação e Desemprego: Observando o Panorama Internacional. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Síntese, v. 67, n° 3, julho/setembro: 78-91, 2001

RAUBER, Isabel. The Globalization of Capital and its Impacto on the World of Formal and Informal Work: Challenges for and Responses from Argentine Unions. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 98-114, 2008

RECHENBACH, Jeff; COHEN, Larry. Union Global Alliances at Multinational Corporations: A Case Study of the Ameritech Alliance. In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions in a Globalized Environment**: Changing Borders, Organizational Boundaries, and Social Rules. Armonk: M. E. Sharpe, p. 76-99, 2002

REYNOLDS, David B.; KERN, Jen. Labor and the Living Wage Movement. In: REYNOLDS, David B. (ed.). **Partnering for Change**: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 67-87, 2004

RIGBY, Mike; SMITH, Roger; BREWSTER, Chris. The Changing Impact and Strengh of the Labour Movement in Advanced Societies. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). **Trade Unions and Democracy**: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 132-158, 2009

RODRIGUES, Iram Jácome. As Comissões de Empresa e o Movimento Sindical. In: BOITO Jr., Armando (org.). **O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 80**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, p. 137-170, 1991

_____. A Trajetória do Novo Sindicalismo. In: RODRIGUES, Iram Jácome (org.). **O Novo Sindicalismo**: Vinte Anos Depois. Petrópolis: Vozes; São Paulo: Educ – Editora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; São Paulo: Unitrabalho – Fundação Interuniversitária de Estudos e Pesquisas sobre o Trabalho, p. 73-94, 1999

_____. Relações de Trabalho no ABC Paulista na Década de 1990. In: RAMALHO, José Ricardo; SANTANA, Marco Aurélio (orgs.). **Além da Fábrica**: Trabalhadores, Sindicatos e a Nova Questão Social. São Paulo: Boitempo, p. 299-318, 2003

_____. Trabalhadores em Empresas Automobilísticas: Um Estudo de Caso. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 33, nº 125, janeiro-março, p. 98-114, 2007

RODRIGUES, Leôncio Martins. As Transformações da Sociedade Contemporânea e o Futuro do Sindicalismo. In: VELLOSO, João Paulo dos Reis; RODRIGUES, Leôncio Martins (org.). **O Futuro do Sindicalismo** (CUT, Força Sindical, CGT). São Paulo: Nobel, p. 15-41, 1992

_____. O Declínio do Sindicalismo Corporativo. In: GOMES, Angela de Castro (org.). **Trabalho e Previdência**: Sessenta Anos em Debate. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, p. 21-45, 1992

ROMITA, Arion Sayão. A Proteção dos Representantes de Trabalhadores. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Perspectivas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, p. 55-61, 1993

_____. Manifestação perante a Sexta Reunião da Comissão Consultiva de Direito do Trabalho, do então Ministério do Trabalho e da Previdência Social, em 6 de abril de 1992. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (coord.). **Perspectivas do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, p. 101-102, 1993

_____. A Globalização da Economia e o Poder dos Sindicatos. In: COELHO, Hugo de Carvalho (coord.). **Revista de Direito da Associação dos Procuradores do Novo Estado do Rio de Janeiro**: Direito do Trabalho. Rio de Janeiro: Lumen Juris, v. III, p. 3-27, 1999

_____. A Flexibilização das Leis do Trabalho em Debate: Choque de Correntes. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Presente e Futuro das Relações de Trabalho**: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos. São Paulo: LTr, p. 185-203, 2000

_____. Novas Perspectivas Contratuais: O Contrato de Trabalho. **Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 64-03)**. São Paulo: LTr, v. 64, n° 3, março: 295-306, 2000

_____. A Legislação Trabalhista e os Sindicatos. In: SILVESTRE, Rita Maria; NASCIMENTO, Amauri Mascaro (coord.). **Os Novos Paradigmas do Direito do Trabalho** (Homenagem a Valentin Carrion). São Paulo: Saraiva, p. 269-280, 2001

_____. Liberdade Sindical no Brasil: A Ratificação da Convenção nº 87 da OIT. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). **Reforma Sindical e Negociação Coletiva**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, p. 23-36, 2001

_____. A (Des)Organização Sindical Brasileira. **Revista Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-06)**. São Paulo: LTr, v. 71, nº 6, junho: 666-675, 2007

ROSADO DUQUE, Juan Bernardo. El Sindicalismo Colombiano: Actor Social em Medio de la Guerra, y el Temor a la Libertad. In: GARZA TOLEDO, Enrique de La (comp.). **Sindicatos y Nuevos Movimientos Sociales en América Latina**. Buenos Aires: Consejo Latinoamericano de Ciencias Sociales (CLACSO), p. 95-120, 2005

ROSE, Fred. Labor-Environmental Coalitions. In: REYNOLDS, David B. (ed.). **Partnering for Change**: Unions and Community Groups Build Coalitions for Economic Justice. Armonk: M. E. Sharpe, p. 3-18, 2004

ROSOW, Jerome M. A Qualidade de Vida de Trabalho na Mesa de Negociações. In: HAVELICK, Franklin J. (org). **Negociação Coletiva**: Novas Dimensões nas Relações Trabalhistas. Trad. Waltensir Dutra. Rio de Janeiro: Zahar, 1982

RÜDIGER, Dorothee Susanne. Emancipação em Rede: Condições Jurídicas para a Defesa Coletiva dos Direitos dos Trabalhadores no Século XXI. In: VIDOTTI, Tárcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (coord.). **Direito Coletivo do Trabalho em uma Sociedade Pós-Industrial**: Estudos em Homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, p. 63-80, 2003

_____. Sindicatos como Atores Globais: Um Desafio para o Direito Sindical Brasileiro. In: LEAL, Mônia Clarissa Hennig; CECATO, Maria Aurea Baroni; RÜDIGER, Dorothée Susanne (orgs.). **Constitucionalismo Social**: O Papel dos Sindicatos e da Jurisdição na Realização dos Direitos Sociais em Tempos de Globalização. Porto Alegre: Verbo Jurídico, p. 21-40, 2008

SADY, João José. Notas sobre a PEC da Reforma Sindical. Disponível em: <http://www.diap.org.br/default.asp?codigo1=6051#6051>. Acesso em 23.4.2005

SANTANA, Marco Aurélio. O Sindicalismo Brasileiro nos Anos 1980/2000: do Ressurgimento à Reorientação. **Sindicalismo e Relações Trabalhistas**. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer, Cadernos Adenauer, ano III, n° 2, 2002

SARTI, Fernando; LAPLANE, Mariano F. O Investimento Direto Estrangeiro e a Internacionalização da Economia Brasileira nos Anos 90. In: LAPLANE, Mariano; COUTINHO, Luciano; HIRATUKA, Célio (orgs.). **Internacionalização e Desenvolvimento da Indústria no Brasil**. São Paulo: Unesp; Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, p. 11-57, 2003

SCHERER, Clóvis. Freedom of Association and Collective Bargaining: The Practice of Multinational Companies in Brazil. In: SCHMIDT, Verena (ed.). **Trade Union Responses to Globalization**. Geneva: International Labour Office, p. 85-96, 2007

SCHMIDT, Eberhard. Sustainability and Unions: International Trade Union Action to Implement Sustainability Norms at Corporate Level. In: In: SCHMIDT, Verena (ed.). **Trade Union Responses to Globalization**. Geneva: International Labour Office, p. 11-22, 2007

SCHMIDT, Verena. Editorial Review. In: In: SCHMIDT, Verena (ed.). **Trade Union Responses to Globalization**. Geneva: International Labour Office, p. 1-10, 2007

SCHUTTE, Giorgio Romano. Globalização Revitaliza Ação Sindical em Nível Internacional. In: DOWBOR, Ladislau; IANNI, Octavio; RESENDE, Paulo-Edgar A. (orgs.). **Desafios da Globalização**. 5ª ed. Petrópolis: Vozes, p. 109-124, 1997

_____. Sindicalismo na Europa e Sindicalismo Europeu. In: LORENZETTI, Jorge; FACCIO, Odilon Luís (org.). **O Sindicalismo na Europa, Mercosul e Nafta**. São Paulo: LTr, Florianópolis: Escola Sindical Sul (Central Única dos Trabalhadores), p. 13-101, 2000, p. 95

SERVAIS, Jean-Michel. Labor Law and Cross-Border Cooperation among Unions. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 44-59, 2000

_____. Globalização, Competência Econômica e Solidariedade: Um Papel Renovado para os Sindicatos. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-06)**. São Paulo: LTr, vol. 68, nº 6, junho: 674-684, 2004

SHAILOR, Barbara; KOURPIAS, George. Developing and Enforcing International Labor Standards. In: MANTSIOS, Gregory (ed.). **A New Labor Movement for the New Century**. New York: Monthly Review Press, p. 277-285, 1998

SILVA, Antônio Álvares da. Contratação Coletiva. In: MALLET, Estêvão; ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim (coord.). **Direito e Processo do Trabalho**: Estudos em Homenagem a Octavio Bueno Magano. São Paulo: LTr, p. 207-253, 1996

SILVA, Leonardo Mello e. "Trabalhadores do Mercosul: Uni-vos!". A Construção de uma Voz Coletiva Contra-Hegemônica: Quando o Dissenso é "Pôr-se de Acordo com, a Propósito de". In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). **Trabalhar o Mundo**: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 171-205, 2005

_____. Mudanças na Organização do Trabalho em Empresas Brasileiras nas Últimas Duas Décadas: Uma Visão Geral. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). **Mudanças**

no Trabalho e Ação Sindical*:* Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 133-166, 2005

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. Os Princípios do Direito do Trabalho em Face da Globalização. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Presente e Futuro das Relações de Trabalho**: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira Santos. São Paulo: LTr, p. 25-36, 2000

_____. O Dever de Informação no Contrato de Trabalho. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 73-07)**. São Paulo: LTr, vol. 73, nº 7, julho: 807-810, 2009

SILVA, Maria Lussieu da. A Inserção Internacional das Grandes Empresas Nacionais. In: LAPLANE, Mariano; COUTINHO, Luciano; HIRATUKA, Célio (orgs.). **Internacionalização e Desenvolvimento da Indústria no Brasil**. São Paulo: Unesp; Campinas: Instituto de Economia da Unicamp, p. 105-163, 2003

SILVA, Otavio Pinto e. O Brasil precisa de uma Reforma Sindical? In: SANTOS, Enoque Ribeiro dos; SILVA, Otávio Pinto e (coord.); CRAVO, Silmara Cosme; FIORAVANTE, Tamira Maira (org.). **Temas Controvertidos do Direito Coletivo do Trabalho no Cenário Nacional e Internacional**. São Paulo: LTr, p. 9-26, 2006

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. O Reconhecimento das Centrais Sindicais e a Criação de Sindicatos no Brasil: Antes e Depois da Constituição de 1988. In: HORN, Carlos Henrique; SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da (org.). **Ensaios sobre Sindicatos e Reforma Sindical no Brasil**. São Paulo: LTr, p. 15-58, 2009

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Representação dos Trabalhadores na Empresa. Delegados Sindicais. Participação dos Trabalhadores na gestão da Empresa. In: VOGEL NETO, Gustavo Adolpho (coord.). **Curso de Direito do Trabalho**: Em Homenagem ao Prof. Arion Sayão Romita. Rio de Janeiro: Forense, p. 545-558, 2000

_____. A Categoria como Critério para Organizar Sindicatos nos Ordenamentos Jurídicos Italiano e Brasileiro. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 28, nº 107, julho-setembro, p. 269-278, 2002

SIMPSON, Derek. International Rights and Obligations. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 22-23, 2006

SIQUEIRA NETO, José Francisco. Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho no Brasil: Obstáculos e Desafios. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). **Reforma Sindical e Negociação Coletiva**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, p. 81-105, 2001

SMITH JR., Charles H. The Multinational Corporation: Shadow and Substance. In: BANKS, Robert F.; STIEBER, Jack (ed.). **Multinationals, Unions, and Labor Relations in Industrialized Countries**. Ithaca: New York State School of Industrial and Labor Relations – Cornell University, p. 32-41, 1978

SNELL, Darryn. Beyond Worker's Rights: Transnational Corporations, Human Rights Abuse, and Violent Conflict in the Global South. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 195-211, 2007

SOARES FILHO, José. As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 71-08)**. São Paulo: LTr, v. 71, nº 8, agosto: 907-915, 2007

SOBCZAK, André. Legal Dimensions of International Framework Agreements in the Field of Corporate Social Responsability. In: PAPADAKIS, Konstantinos (ed.). **Cross-Border Social Dialogue and Agreements**: An Emerging Global Industrial Relations Framework? Geneva: International Labour Office; Geneva: International Institute for Labour Studies – IILS, p. 115-130, 2008

SOUSA SANTOS, Boaventura de. Teses para a Renovação do Sindicalismo em Portugal, seguidas de um Apelo. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). **Mudanças no Trabalho e Ação Sindical**: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 167-188, 2005

SOUSA SANTOS, Boaventura de; AUGUSTO COSTA, Hermes. Introdução: Para Ampliar o Cânone do Internacionalismo Operário. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). **Trabalhar o Mundo**: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 21-75, 2005

SOUZA, Mauro Cesar Martins de. Abuso do Direito Sindical. **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**. Brasília: Síntese, v. 68, n° 3, julho/dezembro: 196-220, 2002

SPIWAK LEW, Patricia. Uso del Correo Electrónico de la Empresa para Fines Sindicales. **Derecho Laboral**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, tomo XLIX, nº 221, enero-marzo: 141-168, 2006

STEVIS, Dimitris; BOSWELL, Terry. International Framework Agreements: Opportunities and Challenges for Global Unionism. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 174-194, 2007

SUKHWAN, Choi. Employee Representation System in South Korea. In: BLANPAIN, Roger; OUCHI, Shinya; ARAKI, Takashi (ed.). **Decentralizing Industrial Relations and the Role of Labour Unions and Employee Representatives**. AH Alphen aan den Rijn: Kluwer Law International, p. 169-185, 2007

SUPIOT, Alain. Transformaciones del Trabajo y Porvenir del Derecho Laboral en Europa. **Revista Internacional del Trabajo**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, v. 118, nº 1: 35-50, 1999

TATTERSALL, Amanda. Labor-Community Coalitions, Global Union Alliances and the Potential of SEIU's Global Partnerships. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 155-173, 2007

TEIXEIRA, Gilnei Mourão. Liberdade Sindical no Brasil: Uma Visão Estratégica. In: PEREIRA, Armand F. (org. e ed.). **Reforma Sindical e Negociação Coletiva**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, p. 55-65, 2001

THE AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS (AFL-CIO). The New American Workplace: A Labor Perspective. AFL-CIO Committee on the Evolution of Work (1994). In: NISSEN, Bruce (ed.). **Unions and Workplace Reorganization**. Detroit: Wayne State University Press, p. 37-54, 1997

THORPE, Vic. Global Unionism: The Challenge. In: MUNCK, Ronaldo; WATERMAN, Peter (ed.). **Labour Worldwide in the Era of Globalization**: Alternative Union Models in the New World Order. New York: Palgrave, p. 218-228, 1999

TIEJUN, Wen. How China's Migrant Labourers are Becoming the New Proletariat. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 81-97, 2008

TIMELLINI, Caterina. A Participação dos Trabalhadores na Gestão das Empresas no Ordenamento Comunitário. Trad. Yone Frediani. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio. **Relações de Direito Coletivo Brasíl-Itália**. São Paulo: LTr, p. 215-238, 2004

TUPINAMBÁ NETO, Hermes Afonso. Negociação Coletiva: Atualidade e Potencialidade. In: FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa (coord.). **Presente e Futuro das Relações de Trabalho**: Estudos em Homenagem a Roberto Araújo de Oliveira. São Paulo: LTr, p. 258-279, 2000

TURNBULL, Peter. Dockers Versus the Directives: Battling Port Policy on the European Waterfront. In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**: Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 117-136, 2007

TURNER, Lowell. Why Revitalize? Labour's Urgent Mission in a Contested Global Economy. In: FREGE, Carola M.; KELLY, John (ed.). **Varieties of Unionism**: Strategies for Union Revitalization in a Globalizing Economy. Oxford: Oxford University Press, p. 1-10, 2004

VALENTIM, João Hilário. As Dimensões Internacionais da Negociação Coletiva. **Arquivos do Instituto Brasileiro de Direito Social Cesarino Júnior**. São Paulo: IBDSCJ, v. 24: 52-63, 1996

VERMA, Anil; CUTCHER-GERSHENFELD, Joel. Joint Governance in the Workplace: Beyond Union-Management Cooperation and Worker Participation. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). **Employee Representation**: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 197-234, 1993

VIANA, Márcio Túlio. A Reforma Sindical, Entre o Consenso e o Dissenso. **Revista LTr Legislação do Trabalho (Revista LTr 68-08)**. São Paulo: LTr, vol. 68, nº 8, agosto: 931-940, 2004

WAD, Peter. "Due Diligence" at APM-Maersk: From Malaysian Industrial Dispute to Danish Cross-Border Campaign In: BRONFENBRENNER, Kate (ed.). **Global Unions**:

Challenging Transnational Capital Through Cross-Border Campaigns. Ithaca: Cornell University Press, p. 40-56, 2007

WATERMAN, Peter. O Internacionalismo Sindical na Era de Seattle. In: ESTANQUE, Elísio; SILVA, Leonardo Mello e; VÉRAS, Roberto; FERREIRA, António Casimiro; AUGUSTO COSTA, Hermes (orgs.). **Mudanças no Trabalho e Ação Sindical**: Brasil e Portugal no Contexto da Transnacionalização. São Paulo: Cortez, p. 219-260, 2005

_____. A Trade Union Internationalism for the 21st Century: Meeting the Challenges from Above, Below and Beyond. In: BIELER, Andreas; LINDBERG, Ingemar; PILLAY, Devan (ed.). **Labour and the Challenges of Globalization**: What Prospects for Transnational Solidarity? London: Pluto Press; Scottsville: University of KwaZulu-Natal Press, p. 248-263, 2008

WEBSTER, Edward; LAMBERT, Rob. Emancipação Social e Novo Internacionalismo Operário: Uma Perspectiva do Sul. Trad. António Calheiros. In: SOUSA SANTOS, Boaventura de (org.). **Trabalhar o Mundo**: Os Caminhos do Novo Internacionalismo Operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, p. 79-133, 2005

WEILER, Paul. C. Governing the Workplace: Employee Representation in the Eyes of the Law. In: KAUFMAN, Bruce E.; KLEINER, Morris M. (ed.). **Employee Representation**: Alternatives and Future Decisions. Madison: Industrial Relations Research Association, p. 81-104, 1993

WILSON, Jim. From "Solidarity" to Convergence: International Trade Union Cooperation in the Media Sector. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 153-178, 2000

WINDMULLER, John P. The International Trade Secretariats. In: GORDON, Michael E.; TURNER, Lowell (ed.). **Transnational Cooperation among Labor Unions**. Ithaca: Cornell University Press, p. 102-119, 2000

WOOD, Geoffrey. Trade Unions and Theories of Democracy. In: HARCOURT, Mark; WOOD, Geoffrey (ed.). **Trade Unions and Democracy**: Strategies and Perspectives. News Brunswick: Transaction Publishers, p. 19-39, 2009

WOODCOCK, Leonard. Labor and Multinationals. In: BANKS, Robert F.; STIEBER, Jack (ed.). **Multinationals, Unions, and Labor Relations in Industrialized Countries**. Ithaca: New York State School of Industrial and Labor Relations – Cornell University, p. 21-28, 1978

WOODLEY, Tony. Why the Unions Want a Trade Union Freedom Bill. **Federation News**. Liverpool: The Institute of Employment Rights, v. 56, nº 2: 12-13, 2006

ZYLBERSTAJN, Hélio. Os Metalúrgicos do ABC: Tentando Construir o Novo/Velho Sindicato no Brasil. In: CHAHAD, José Paulo Zeetano; CACCIAMALI, Maria Cristina (org.). **Mercado de Trabalho no Brasil**: Novas Práticas Trabalhistas, Negociações Coletivas e Direitos Fundamentais no Trabalho. São Paulo: LTr, p. 285-308, 2003

_____. Reforma Trabalhista: Oportunidade para Reconhecer os Diferentes Mercados de Trabalho. In: MANNRICH, Nelson (coord.). **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: Revista dos Tribunais, ano 31, nº 117, janeiro-março, p. 88-103, 2005

c) Livros

AGUILAR GONZÁLVEZ, Maria Cristina. **La Negociación Colectiva en el Sistema Normativo Comunitario**. Valladolid: Lex Nova, 2006

ALMEIDA, José Maria de. **Os Sindicatos e a Luta contra a Burocratização**. São Paulo: Sundermann, 2007

ÁLVAREZ CUESTA, Henar. **La Mayor Representatividad Sindical**. León: Universidad de León (Secretariado de Publicaciones), 2006

ALVES, Giovanni. **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho**: Reestruturação Produtiva e Crise do Sindicalismo. São Paulo: Boitempo, 2000

ANDREFF, Wladimir. **Multinacionais Globais**. Trad. Maria Leonor Loureiro. Bauru: Edusc, 2000

ANDRIGHI, Nancy; BENETI, Sidnei; e ANDRIGHI, Vera. In: TEIXEIRA, Sálvio de Figueiredo (coord.). **Comentários ao Novo Código Civil**: Das Várias Espécies de Contratos; Do Empréstimo; Da Prestação de Serviço; Da Empreitada; Do Depósito. Arts. 579 a 652. Rio de Janeiro: Forense, Volume IX, 2008

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a Afirmação e a Negação do Trabalho. 6ª ed. São Paulo: Boitempo, 2002

_____ (org.). **A Dialética do Trabalho**: Escritos de Marx e Engels. São Paulo: Expressão Popular, 2004

_____. **O Caracol e Sua Concha**: Ensaios sobre a Nova Morfologia do Trabalho. São Paulo: Boitempo, 2005

AROUCA, José Carlos. **Enquadramento Sindical**: Jurisprudência. Volume II. São Paulo: LTr, 1986

_____. **Repensando o Sindicato**. São Paulo: LTr, 1998

_____. **O Sindicato em um Mundo Globalizado**. São Paulo: LTr, 2003

_____. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006

BARTOLOMEI DE LA CRUZ, Hector G. **Proteccion contra la Discriminacion Antisindical**. Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 1976

BELTRAN, Ari Possidonio. **Os Impactos da Integração Econômica no Direito do Trabalho**: Globalização e Direitos Sociais. São Paulo: LTr, 1998

BERCUSSON, Brian. **European Works Councils – Extending the Trade Union Role**. London: The Institute of Employment Rights, 1997

_____. **European Labour Law**. Second Edition. Cambridge: Cambridge University Press, 2009

BERNARDO, João; PEREIRA, Luciano. **Capitalismo Sindical**. São Paulo: Xamã, 2008

BIHR, Alain. **Da Grande Noite à Alternativa**: O Movimento Operário Europeu em Crise. Tradução Wanda Caldeira Brant. 2ª ed. São Paulo: Boitempo, 1999

BLANPAIN, Roger; BISOM-RAPP, Susan; CORBETT, William R.; JOSEPHS, Hilary K.; ZIMMER, Michael J. **The Global Workplace**: International and Comparative Employment Law. Cases and Materials. New York: Cambridge University Press, 2007

BOARMAN, Patrick M. **Union Monopolies and Antitrust Restraints**. Washington: Labor Policy Association, 1963

BOF, Jorge A. **Acciones Tutelares de la Libertad Sindical**: Querella por Práctica Desleal. Acción de Amparo Sindical. Trámite de Exclusión de Tutela. Acción de Reinstalación. Facultades de la Autoridad Administrativa. Buenos Aires: La Rocca, 1991

BOGONI, Milena. **El Comité de Empresa Europeo**. Albacete: Bomarzo, 2010

BORTOLOTTO, Rudimar Roberto. **Os Aspectos da Representatividade no Atual Direito Sindical Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2001

BRIDI, Maria Aparecida. **Trabalhadores dos Anos 2000**: O Sentido da Ação Coletiva na Fábrica de Nova Geração. São Paulo: LTr; São Paulo: Associação Brasileira de Estudos do Trabalho (ABET), 2009

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**: Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009

BRONSTEIN, Arturo S. **International and Comparative Labour Law**: Current Challenges. Geneva: International Labour Office; Hampshire: Palgrave Macmillan, 2009

CARDOSO, Adalberto Moreira. **Sindicatos, Trabalhadores e a Coqueluche Neoliberal**: a Era Vargas Acabou? Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1999

_____. **A Década Neoliberal e a Crise dos Sindicatos no Brasil**. São Paulo: Boitempo, 2003

CARRIL VÁZQUEZ, Xosé Manuel. **Asociaciones Sindicales y Empresariales de Carácter Internacional**. Granada: Comares, 2003

CASADIO, Mauro; MARTUFI, Rita; CARARO, Sergio. In: VASAPOLLO, Luciano (coord.). **A Europa do Capital**: Transformações do Trabalho e Competição Global. Trad. Maria de Jesus Britto Leite. São Paulo: Xamã, 2004

CASTAN, Vitor Manoel. **Abuso do Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008

CASTRO, Antonio Escosteguy. **Trabalho, Tecnologia e Globalização**: A Necessidade de uma Reforma Sindical no Brasil. São Paulo: LTr, 2006

CHACON, Vamireh. **O Mercosul**: A Integração Econômica da América Latina. São Paulo: Scipione, 2010

CHIARELLI, Carlos Alberto. **O Trabalho e o Sindicato**: Evolução e Desafios. São Paulo: LTr; Caxias do Sul: Universidade de Caxias do Sul - UCS, 2005

COLBARI, Antonia L. **Ética do Trabalho**: A Vida Familiar na Construção da Identidade Profissional. 2ª ed. São Paulo: Letras & Letras, 1995

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES SINDICALES LIBRES (CIOSL). **Una Guía Sindical sobre La Mundialización**. 2ª ed. Bruselas: CIOSL, 2004

CORDEIRO, Wolney de Macedo. **A Regulamentação das Relações de Trabalho Individuais e Coletivas no Âmbito do Mercosul**. São Paulo: LTr, 2000

CORTE, Néstor T. **El Modelo Sindical Argentino**: Regimen Legal de las Asociaciones Sindicales. 2ª edicion actualizada. Santa Fe: Rubinzal-Culzoni, 1994

CRAVER, Charles B. **Can Unions Survive?** The Rejuvenation of the American Labor Movement. New York: New York University Press, 1995

CRETELLA NETO, José. **Empresa Transnacional e Direito Internacional**: Exame do Tema à luz da Globalização. Rio de Janeiro: Forense, 2006

CRIVELLI, Ericson. **Direito Internacional do Trabalho Contemporâneo**. São Paulo: LTr, 2010

CROUCHER, Richard; COTTON, Elizabeth. **Global Unions Global Business**: Global Union Federations and International Business. London: Middlesex University Press, 2009

CUEVAS LOPEZ, Joaquin. **Estructura y Funcion de la Representacion Colectiva en la Empresa**. Pamplona: Aranzadi, 1982

CUÓCO, Ubiracy Torres. **Enquadramento Sindical no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 1984

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2001

DINIZ, Maria Helena. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 18ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006

_____. **Conflito de Normas**: de acordo com o novo Código Civil (Lei n. 10.406/2002). 7ª ed. São Paulo: Saraiva, 2007

DOWBOR, Ladislau. **A Reprodução Social**: Vol. I – Tecnologia, Globalização e Governabilidade. Petrópolis: Vozes, 2002

DRUCK, Maria da Graça. **Terceirização: (Des)Fordizando a Fábrica**. Um Estudo do Complexo Petroquímico. São Paulo: Boitempo; Salvador: UFBA, 2001

DUBINSKY, Laura. **Resisting Union-Busting Techniques**: Lessons from Quebec. London: The Institute of Employment Rights, 2000

DURAN LOPEZ, Federico; SAEZ LARA, Carmen. **El Papel de la Participación en las Nuevas Relaciones Laborales**. Madrid: Civitas, 1997

EBERT, Paulo Roberto Lemgruber. **Sindicato Mais Representativo e Mutação Constitucional**: Uma Proposta de Releitura do Art. 8º, II, da Constituição Federal. São Paulo: LTr, 2007

EREM, Suzan. **Labor Pains**: Inside American's New Union Movement. New York: Monthly Review Press, 2001

ERMIDA URIARTE, Oscar. **La Proteccion contra los Actos Antisindicales**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1995

_____. **Sindicatos en Libertad Sindical**. 2ª ed. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 1999

ERMIDA URIARTE, Oscar; CARLOS RACCIATTI, Octavio. **Derecho Internacional del Trabajo**: Selección Sistematizada de Normas y Documentos. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2003

ERNE, Roland. **European Unions**: Labor's Quest for a Transnational Democracy. Ithaca: Cornell University Press, 2008

ESTEBAN DE LA ROSA, Gloria; MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. **La Movilidad Transnacional de Trabajadores**: Reglas y Prácticas. Granada: Comares, 2002

EWING, Keith D.; SIBLEY, Tom. **International Trade Union Rights for the New Millennium**. London: The Institute of Employment Rights, 2000

EWING, Keith D.; MOORE, Sian; WOOD, Stephen. **Unfair Labour Practices**: Trade Union Recognition and Employer Resistance. London: The Institute of Employment Rights, 2003

FERNÁNDEZ DOCAMPO, Belén. **La Participación de los Trabajadores en el Derecho Social Comunitario**. Valencia: Tirant lo Blanch, 2006

FERRAZ JÚNIOR, Tércio Sampaio. **Introdução ao Estudo do Direito**: Técnica, Decisão, Dominação. 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2003

FERRER LÓPEZ, Miguel Ángel. **Comités de Empresa y Delegados de Personal**: Elección, Competencias, Garantías, Reunión, Negociación Colectiva y Conflitos Laborales. Bilbao: Deusto, 2002

FIORAVANTE, Tamira Maira. **Sindicato, Educação e Liberdade**. São Paulo: LTr, 2008

FRANCISCO, Elaine Marlova Venzon. **A Comissão Enxuta**: Ação Política na Fábrica do Consórcio Modular em Resende. Bauru: Edusc, 2005

GAMONAL CONTRERAS, Sergio. **Cidadania na Empresa e Eficácia Diagonal dos Direitos Fundamentais**. Trad. Jorge Alberto Araújo. São Paulo: LTr, 2011

GARCÍA ARCE, María Cruz; PRIETO JUÁREZ, José Antonio. **Acción Social en la Empresa**. Madrid: Trotta, 2004

GARRIDO PÉREZ. **La Información en la Empresa**: Análisis Jurídico de los Poderes de Información de los Representantes de los Trabajadores. Madrid: Consejo Económico y Social (CES), 1995

GORELLI HERNÁNDEZ, Juan. **Los Acuerdos de la Empresa como Fuente del Ordenamiento Laboral**. Madrid: Civitas, 1999

GOTTSCHALK, Elson. **A Participação do Empregado na Gestão da Empresa**. Edição fac-similada. São Paulo: LTr, 1996

GRAÑA, François. **Diálogo Social y Gobernanza**: En la Era del "Estado Mínimo". Montevideo: Cinterfor/OIT, 2005

GRUPO KRISIS. **Manifesto contra o Trabalho**. Trad. Heinz Dieter Heide Mann; Cláudio Roberto Duarte. São Paulo: Conrad, 2003

GUERRERO FIGUEROA, Guillermo. **Derecho Colectivo del Trabajo**. Bogotá: Temis, 1977

GUNTHER, Luiz Eduardo; FREITAS, Ney José de. **O Registro Sindical no Brasil**: Doutrina, Legislação, Jurisprudência. Curitiba: JM Editora, 1998

HECKSCHER, Charles B. **The New Unionism**: Employee Involvement in the Changing Corporation. Ithaca: Cornell University Press, 1996

HELD, David; McGREW, Anthony. **Prós e Contras da Globalização**. Trad. Vera Ribeiro. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001

HENDY QC, John. **Union Rights... and Wrongs**: The Reform of Britain's Anti-Union Laws. London: The Institute of Employment Rights, 2001

HENRY LOPEZ, Steven. **Reorganizing the Rust Belt**: An Inside Study of the American Labor Movement. Los Angeles: University of California Press, 2004

HERRERA, Beethoven. **El Sindicalismo en el Milenio de la Globalización**. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2001

HILAL, Nadia. **L'Eurosyndicalisme par L'Action**: Cheminots et Routiers en Europe. Paris: L'Harmattan, 2007

HINZ, Henrique Macedo. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2005

_____. **Cláusulas Normativas de Adaptação**: Acordos e Convenções Coletivos como Formas de Regulação do Trabalho no Âmbito das Empresas. São Paulo: Saraiva, 2007

HOBSBAWM, Eric. **Era dos Extremos**: O Breve Século XX. 1914-1991. Trad. Marcos Santarrita. 2ª ed. São Paulo: Companhia das Letras, 1995

_____. **Os Trabalhadores**: Estudos sobre a História do Operariado. Trad. Marina Leão Teixeira Viriato de Medeiros. 2ª ed. São Paulo: Paz e Terra, 2000

HUXTABLE, David. **The Failing Strategy of International Trade Unionism**: The Need for a Global Labour Organization. Saarbrücken: VDM Dr. Müller Aktiengesellschaft & Co. KG, 2008

INSTITUTO OBSERVATÓRIO SOCIAL. **Responsabilidade Social e Empresarial**: Perspectivas para a Atuação Sindical. Florianópolis: IOS, 2004

_____. **Multinacionais Holandesas**: O Dia-a-Dia dos Trabalhadores da Ahold, Akso Nobel, Philips e Unilever na Holanda e no Brasil. Florianópolis: IOS, 2005

_____. **Bayer**: De Leverkusen a Belford Roxo. Florianópolis: IOS, 2005

_____. **ThyssenKrupp**: De Düsseldorf a Guaíba. Florianópolis: IOS, 2005

_____. **Globalizar Direitos**: Sindicatos e Relações Trabalhistas no Brasil, na Holanda e na Alemanha. Florianópolis: IOS, s/a

INTERNATIONAL CENTRE FOR TRADE UNION RIGHTS (ICTUR). **Trade Unions of the World**. Sixth Edition. London: John Harper Publishing, 2005

INTERNATIONAL LABOUR OFFICE. **Freedom of Association in Practice**: Lessons Learned. Global Report under the Follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work 2008. Geneva: International Labour Office, 2008

JOÃO, Paulo Sergio. **Participação nos Lucros ou Resultados das Empresas**. São Paulo: Dialética, 1998

JOÃO ABRANTES, José. **Contrato de Trabalho e Direitos Fundamentais**. Coimbra: Coimbra Editora, 2005

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Das Práticas Anti-Sindicais às Práticas Anti-Representativas**: Sistemas de Combate e a Tutela de Representações Coletivas de Trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005

LEBRE, Eduardo. **Direito Coletivo do Trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 1999

LIRA, Fernanda Barreto. **A Greve e os Novos Movimentos Sociais**: Para Além da Dogmática Jurídica e da Doutrina da OIT. São Paulo: LTr, 2009

LOGUE, John; GLASS, Richard; PATTON, Wendy; TEODOSIO, Alex; THOMAS, Karen. **Participatory Employee Ownership**: How It Works. Best Practices in Employee Ownership. Pittsburgh: Worker Ownership Institute (Kent State University), 1998

LOGUERCIO, José Eymard. **Pluralidade Sindical**: Da Legalidade à Legitimidade no Sistema Sindical Brasileiro. São Paulo: LTr, 2000

MACHADO NETO, Antônio Luís. **Compêndio de Introdução à Ciência do Direito**. 6ª ed. São Paulo: Saraiva, 1988

MARCOS-SÁNCHEZ, José. **Negociación Colectiva y Código de Conducta**: Diagnóstico y Propuestas para los Sindicatos de Nestlé en América Latina. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2000

MARRAS, Jean Pierre. **Capital-Trabalho**: O Desafio da Gestão Estratégica de Pessoas no Século XXI. São Paulo: Futura, 2008

MARSHALL, F. Ray; RUNGELING, Brian. **O Papel dos Sindicatos na Economia Norte-Americana**. Trad. Elcio Gomes de Cerqueira. Rio de Janeiro: Forense-Universitária, 1976

MASSONI, Túlio de Oliveira. **Representatividade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007

MATIAS, Eduardo Felipe P. **A Humanidade e suas Fronteiras**: Do Soberano à Sociedade Global. São Paulo: Paz e Terra, 2005

MATTOS, Marcelo Badaró. **O Sindicalismo Brasileiro Após 1930**. Rio de Janeiro: Zahar, 2003

_____. **Trabalhadores e Sindicatos no Brasil**. 1ª ed. São Paulo: Expressão Popular, 2009

MEIRELLES, Davi Furtado. **Negociação Coletiva no Local de Trabalho**: A Experiência dos Metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008

MELLO, Lais Corrêa de. **Liberdade Sindical na Constituição Brasileira**. São Paulo: LTr, 2005

MELMAN, Seymour. **Depois do Capitalismo**: Do Gerencialismo à Democracia no Ambiente de Trabalho. História e Perspectivas. Trad. Bazán Tecnologia e Linguística. São Paulo: Futura, 2002

MISAILIDIS, Mirta Lerena de. **Os Desafios do Sindicalismo Brasileiro Diante das Atuais Tendências**. São Paulo: LTr, 2001

MOONEY, Paul. **Union-Free**: Creating a Committed and Productive Workforce. Dublin: The Liffey Press, 2005

MORAES FILHO, Evaristo de. **O Problema do Sindicato Único no Brasil**: Seus Fundamentos Sociológicos. 2ª ed. ver. a ampl. São Paulo: Alfa-Omega, 1978

MORALES, Cláudio Rodrigues. **Manual Prático para Constituição de Sindicatos**: Federação. Confederações. Centrais Sindicais. São Paulo: LTr, 2001

_____. **Enquadramento Sindical Após a Constituição Federal de 1988**: Controvérsias, Tipos, Formas, Critérios, Soluções. São Paulo: LTr, 2003

MOURA FILHO, João Bem Dias de. **A História do Sindicalismo em Mato Grosso**. Cuiabá: Buriti, 2000

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**: História e Teoria Geral do Direito do Trabalho. Relações Individuais e Coletivas do Trabalho. 16ª ed., rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 1999

_____. **Compêndio de Direito Sindical**. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2008

OFICINA INTERNACIONAL DEL TRABAJO. **La Libertad Sindical**: Recopilación de Decisiones y Principios del Comité de Libertad Sindical del Consejo de Administración de la OIT. Quinta edición (revisada). Ginebra: Oficina Internacional del Trabajo, 2006

OLIVEIRA, Paulo Eduardo Vieira de. **Convenção Coletiva de Trabalho no Direito Brasileiro**: Setor Privado. São Paulo: LTr, 1996

OLNEY, Shauna L. **Unions in a Changing World**: Problems and Prospects in Selected Industrialized Countries. Geneva: International Labour Office, 1996

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho e seu Seguimento**. Adotada durante a Conferência Internacional do Trabalho na sua Octogésima Sexta Reunião, Genebra, 18 de

junho de 1998. Trad. Edilson Alkmim Cunha. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2001

_____. **Declaração Tripartite de Princípios sobre Empresas Multinacionais e Política Social**. 1ª ed. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 2002

PAIVA, Paulo Gustavo de Araújo. **A Negociação Coletiva e o Futuro do Direito do Trabalho no Brasil**. Recife: Bagaço, 2005

PASTORE, José. **Flexibilização dos Mercados de Trabalho e Contratação Coletiva**. São Paulo: LTr, 1995

_____. **A Agonia do Emprego**. São Paulo: LTr, 1997

PEDROSO, Elizabeth M. K. **Movimento Sindical Urbano no Brasil**: 1850-1997 Trajetória, Características e Desafios. Porto Alegre: Evangraf, 1998

PEREIRA, Osny Duarte. **Multinacionais no Brasil**: Aspectos Sociais e Políticos. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1974

PEREIRA, Ricardo José Macedo de Britto. **Constituição e Liberdade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007

PIAZZA, James A. **Going Global**: Unions and Globalization in the United States, Sweden and Germany. Lanham: Lexington Books, 2002

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. 2ª ed. São Paulo: LTr, 2002

POCHMANN, Marcio. ***e-trabalho***. São Paulo: Publisher Brasil, 2002

PURCALLA BONILLA, Miguel Ángel. **El Trabajo Globalizado**: Realidades y Propuestas. Navarra: Aranzadi, 2009

RICHARDS, Lawrence. **Union-Free America**: Workers and Antiunion Culture. Chicago: University of Illinois Press, 2008

RICHBERG, Donald R. **Labor Union Monopoly**: A Clear and Presente Danger. Chicago: Henry Regnery Company, 1957

ROBERTO MANSUETI, Hugo. **Direito Sindical no Mercosul**. Trad. Yone Frediani. São Paulo: LTr, 2004

RODRIGUES, Leôncio Martins. **Industrialização e Atitudes Operárias**: Estudo de um Grupo de Trabalhadores. São Paulo: Brasiliense, 1970

RODRIGUEZ, José Rodrigo. **Dogmática da Liberdade Sindical**: Direito, Política, Globalização. Rio de Janeiro: Renovar, 2003

RODRÍGUEZ HIDALGO, José Gustavo; ÁLVAREZ CUESTA, Henar. **La Participación de los Trabajadores en el Ámbito Preventivo**. León: Universidade de León (Secretariado de Publicaciones y Medios Audiovisuales), 2004

ROMERAL HERNÁNDEZ, Josefa. **Efectos de la Descentralización Productiva sobre las Relaciones Colectivas de Trabajo**: ETT y Contratas. Madrid: Universidad Rey Juan Carlos (Servicio de Publicaciones), 2006

ROMITA, Arion Sayão. **O Fascismo no Direito do Trabalho Brasileiro**: Influência da Carta del Lavoro sobre a Legislação Trabalhista Brasileira. São Paulo: LTr, 2001

_____. **Direitos Fundamentais nas Relações de Trabalho**. 2ª ed. rev. e aum. São Paulo: LTr, 2007

_____. **Despedida Arbitrária e Discriminatória**. Rio de Janeiro: Forense, 2008

RÜDIGER, Dorothee Susanne. **O Contrato Coletivo no Direito Privado**: Contribuições do Direito do Trabalho para a Teoria Geral do Contrato. São Paulo: LTr, 1999

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**. Revisão Técnica Irany Ferrari. Tradução Edilson Alkmim Cunha. São Paulo: LTr, 1995

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. 2ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2000

SÁNCHEZ, Hilda. **Flujos Internacionales de Capital y Empresas Multinacionales**: Una Perspectiva Sindical. Lima: Oficina Internacional del Trabajo, 2001

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos Humanos na Negociação Coletiva**: Teoria e Prática Jurisprudencial. São Paulo: LTr, 2004

_____. **Fundamentos do Direito Coletivo do Trabalho**: nos Estados Unidos da América, na União Européia, no Mercosul e a Experiência Brasileira. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2005

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das Normas Coletivas**. São Paulo: LTr, 2007

SAWAYA, Rubens. **Subordinação Consentida**: Capital Multinacional no Processo de Acumulação da América Latina e Brasil. São Paulo: Annablume; São Paulo: Fapesp, 2006

SARCEDO, Cristiana Lapa Wanderley. **Representatividade Sindical e Negociação Coletiva**: Diretrizes da OIT, Experiências dos Modelos Francês e Norte-Americano e Contribuições ao Sistema Brasileiro. São Paulo: LTr, 2011

SCHÜRMANN, Francisca Albertina. **Sindicalismo e Democracia**: Os Casos do Brasil e do Chile. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 1998

SCHWARTZ, Robert M. **The Labor Law Source Book**: Texts of Federal Labor Laws. Cambridge: Work Rights Press, 2003

_____. **Strikes, Picketing and Inside Campaigns**: A Legal Guide for Unions. Cambridge: Work Rights Press, 2006a

_____. **The Legal Rights of Union Stewards**. Fourth edition. Cambridge: Work Rights Press, 2006b

SCUDELER NETO, Julio Maximiano. **Negociação Coletiva e Representatividade Sindical**. São Paulo: LTr, 2007

SENE, Eustáquio de. **Globalização e Espaço Geográfico**. São Paulo: Contexto, 2004

SEPÚLVEDA GÓMEZ, María. **Los Efectos Patrimoniales Derivados de la Conducta Antisindical del Empresario**. Albacete: Bomarzo, 2004

SHOSTAK, Arthur B. **Robust Unionism**: Innovations in the Labor Movement. Ithaca: Cornell University Press, 1991

SILVA, Otavio Pinto e. **A Contratação Coletiva como Fonte do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998

SILVA, Sayonara Grillo Coutinho Leonardo da. **Relações Coletivas de Trabalho**: Configurações Institucionais no Brasil Contemporâneo. São Paulo: LTr, 2008

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. **Representação e Participação dos Trabalhadores na Gestão da Empresa**. São Paulo: LTr, 1998

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Liberdade Sindical e Representação dos Trabalhadores nos Locais de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1999

SOUSA SANTOS, Boaventura de. **Para uma Revolução Democrática da Justiça**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2011

SOUZA, Zoraide Amaral de. **A Associação Sindical no Sistema das Liberdades Públicas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 1996

SUPIOT, Alain; EMILIA CASAS, María; DE MUNCK, Jean; HANAU, Peter; JOHANSSON, Anders; MEADOWS, Pamela; MINGIONE, Enzo; SALAIS, Robert; VAN DER HEIJDEN, Paul. **Transformações do Trabalho e Futuro do Direito do Trabalho na Europa**. Coimbra: Coimbra Editora, 2003

VALDEOLIVAS GARCIA, Yolanda. **Antisindicalidad y Relaciones de Trabajo** (Un Estudio de la Conducta Antisindical en la Empresa). Madrid: Civitas, 1994

VASCONCELOS FILHO, Oton de Albuquerque. **Liberdades Sindicais e Atos Anti-Sindicais**: A Dogmática Jurídica e a Doutrina da OIT no Contexto das Lutas Emancipatórias Contemporâneas. São Paulo: LTr, 2008

VIANA, José de Segadas. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1972

VILANOVA, Lourival. **As Estruturas Lógicas e o Sistema do Direito Positivo**. São Paulo: Max Limonad, 1997

ZAPIRAIN, Héctor. **Derecho de Información y Negociación Colectiva**. Montevideo: Fundación de Cultura Universitaria, 2006