

NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO DA EMPRESA

Davi Furtado Meirelles*

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS:

A negociação coletiva de trabalho no Brasil ainda é muito tímida, já que não praticada intensamente pelas partes, ou mesmo, não estimulada pelo sistema atual. Claro que colabora para esse quadro a longa convivência que o país teve com regimes ditatoriais, como o Estado Novo de Vargas e, principalmente, durante o período militar (1964/1985).

Mas, não temos dúvida em apontar o modelo sindical adotado pela nossa legislação pátria como o principal fator inibidor da plena contratação coletiva¹ no Brasil. A organização sindical brasileira precisa de urgente reforma. Começemos por analisar esse sistema sindical, pois.

2. O MODELO SINDICAL BRASILEIRO E AS MUDANÇAS NECESSÁRIAS:

A Constituição Federal de 1988 assegurou a liberdade de associação profissional, de organização sindical, inclusive no âmbito empresarial, prestigiou a presença sindical nas negociações coletivas de trabalho, imprimiu um caráter normativo, com efeitos vinculantes “*erga omnes*”, às convenções e acordos coletivos de trabalho, e, ainda, autorizou os atores sociais da negociação coletiva a livremente contratarem, dentro de

¹ A diferença entre negociação coletiva e contratação coletiva poderá ser analisada de forma mais detalhada *in* “Negociação Coletiva no Local de Trabalho: A experiência dos metalúrgicos do ABC”, editora LTr, 2008, págs. 23 e 24, obra de nossa autoria.

certos parâmetros e limites que a legislação impõe, revelando, a função negocial, como fonte primacial do Direito do Trabalho.

E, a contratação coletiva, enquanto fonte do Direito do Trabalho, requer a sedimentação de um processo negocial adequado e justo. O centro das preocupações da moderna ciência é, não tanto o de fundamentar os direitos, mas, indiscutivelmente, a realização concreta dos direitos, e assim, conseqüentemente, a realização da liberdade e igualdade e alcance do progresso e da justiça².

Mas, como poderemos falar em liberdade negocial se a data-base ainda persiste, obrigando os entes sindicais a respeitar a periodicidade anual para o início das conversações? E, analisando mais no fundo da questão, se os principais beneficiários da contratação não podem escolher livremente aqueles sindicatos que os representarão na mesa de negócios, como esta terá a representatividade necessária para alcançar os objetivos a que se propôs?

Muitos desses questionamentos passam, obviamente, por uma reforma da Constituição Federal, principalmente no seu artigo 8º, o qual sintetiza o sistema sindical atualmente adotado.

Para que o Brasil possa respirar os ares da liberdade sindical sonhada por todos, sistematizada na Convenção nº 87 (sobre a liberdade sindical e a proteção do direito sindical) da OIT (Organização Internacional do Trabalho)³, necessário se faz mudar o modelo de obrigatoriedade de um só sindicato por cada base territorial. A unidade forçada representa o enfraquecimento do sentido de representação sindical. A livre escolha dos representados, que poderá resultar na pluralidade sindical ou numa unidade espontânea, indica que a disputa pela verdadeira

² Amauri Mascaro Nascimento, *in* “Compêndio de Direito Sindical”, editora LTr, 5ª edição, 2008.

³ Aprovada na 31ª Conferência Internacional do Trabalho, em São Francisco, nos Estados Unidos, no ano de 1948, com vigência no plano internacional a partir de 1950, segundo informações de Arnaldo Süssekind, *in* “Convenções da OIT”, editora LTr, 2ª edição, 1998, pág. 467.

representatividade, tal qual num ambiente de livre concorrência, é sinônimo de conquista de benefícios e, conseqüentemente, de fortalecimento das entidades sindicais.

Da mesma forma, a contribuição compulsória não significa dotar os sindicatos de condições financeiras para fazê-los reverter o imposto legal em prol da categoria. Aliás, muitos deles existem somente para usufruir dessa fácil fonte de recursos. O que dá credibilidade e, via de regra, representatividade para o processo negocial, é a contribuição espontânea (associativa) ou, ao menos, aquelas autorizadas nos fóruns deliberativos do sindicato, como as assembléias, para custear as despesas vindas com todos os procedimentos de contratação. É o caso das contribuições assistenciais, ou negociais, ou qualquer outro nome que se dê a essa fonte comumente arrecadada durante os períodos de campanha salarial.

A liberdade de associação, também, jamais será plena, enquanto prevalecer a obrigatoriedade de respeitar o enquadramento sindical, a constituição de sindicatos pela mesma categoria. A verticalização do sistema (sindicato, federação e confederação) inibe a livre filiação e acaba por colaborar com uma representatividade aparente, menor.

Liberdade sindical pressupõe, também, a horizontalidade na organização sindical, sempre decorrente da vontade dos envolvidos, com o reconhecimento e a legitimidade das centrais sindicais, ainda que na qualidade de organização geral de trabalhadores, como ocorreu recentemente com o advento da Lei nº 11.648/2008. Nesse aspecto, aliás, a mudança na legislação contribuiu, apenas, para positivar uma realidade já existente, na medida em que as centrais, no Brasil, sempre foram respeitadas politicamente, com participação, até, em órgãos colegiados de representação paritária, como no Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT) e no Conselho Curador do FGTS.

Da mesma forma, o poder normativo da Justiça do Trabalho, tal como está, ainda que tenha sofrido mudanças recentes, em nada contribui para o fortalecimento do processo de contratação. Basta uma das partes se negar a negociar, ou fingir que negocia, recusar a proposta de mediação ou de arbitragem, e ingressar com o pedido de dissídio coletivo para que o Judiciário Trabalhista, que menos ainda está preparado para estipular as condições que contemplem a realidade ali posta, determine a convalidação das cláusulas e condições pré-existentes.

A contratação coletiva permanente (não apenas uma vez por ano), por sindicatos realmente representativos (e não legalmente impostos), ou por representações internas de trabalhadores, sem a interferência forçada de terceiros (como no caso do poder normativo), demonstra ser o ideal e mais eficaz.

Com a alteração do modelo sindical acima resumido, da noite para o dia, a tendência seria o desaparecimento de muitos dos, aproximadamente, vinte mil sindicatos hoje existentes. Apenas os realmente fortes e representativos, sobreviveriam, o que contribuiria para um ambiente de maior equilíbrio nas relações de trato coletivo. E, em igualdade de condições, as negociações tenderiam a ser ampliadas e adequadas às situações de momento vividas pela economia do país.

Nesse novo modelo, o risco de uma discussão sobre flexibilização ser transformada em precarização de direitos seria muito menor. Por tal motivo é que entendemos que antes de permitir a alteração do artigo 618 da CLT, insistentemente buscada pelo governo de Fernando Henrique Cardoso até o seu final e por alguns setores da economia, deveríamos promover essa ampla transformação na organização sindical, preparando os sindicatos para uma nova realidade⁴.

3. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NO CONTEXTO ATUAL:

Os estudiosos do direito têm revelado uma tendência para o fomento às negociações coletivas de trabalho, na busca de soluções para os conflitos trabalhistas, além de outros métodos alternativos equivalentes ao jurisdicional, como a conciliação, a mediação e a arbitragem. Verifica-se, assim, que os legisladores e juristas estão atentos à ciência do processo. Daí a idéia do devido processo legal que deve ser fundida, também, com a idéia do processo negocial.

O Brasil, porém, não possui um histórico rico de experiências no campo da negociação coletiva de trabalho. Por um lado, a culpa vem de um modelo sindical atrasado, que durante anos atrelou os sindicatos ao Estado. De outro lado, o desestímulo a um processo negocial mais intenso vem da forma jurisdicional encontrada para a solução dos conflitos. O poder normativo da Justiça do Trabalho embute um pensamento equivocado às partes (sindicatos e empresas), o de que não há dever de negociar.

Porém, ainda assim, onde há uma organização sindical mais forte e atuante, principalmente com representatividade nos próprios locais de trabalho, o quadro é um pouco diferente, e a negociação coletiva tem sido prestigiada. São poucas experiências, mas elas existem.

É o caso dos metalúrgicos do ABC paulista, reconhecidamente uma das categorias mais organizadas do país, onde o “novo sindicalismo” surgiu, no final dos anos 70 e início dos 80 do século passado, trazendo mudanças sensíveis na forma de atuação sindical, antes mesmo que

⁴ Mais detalhes sobre este assunto, ler artigo de nossa autoria “Um novo modelo sindical para o Brasil”, Suplemento Trabalhista da LTr nº 102/03, págs. 459 a 463, e Síntese Jornal nº 78, de agosto de 2003, págs. 17 a 20.

a nova ordem constitucional viesse modificar parte da estrutura sindical brasileira.

Ainda que algumas poucas experiências de representação interna de trabalhadores tenha ocorrido no período anterior àquele, no Brasil, certo é que a sua institucionalização e organização se deu a partir dessa nova era. E ela aconteceu com os metalúrgicos do ABC.

O surgimento dessas representações internas foi marcante para que a negociação coletiva no local de trabalho ocorresse. Se ela hoje existe e, ainda que de forma tímida, tem produzido resultados satisfatórios para a solução rápida de conflitos coletivos trabalhistas, muito se deve àquela categoria.

E mesmo não sendo, ainda, um cenário ideal, há que se reconhecer, no entanto, que no Brasil a contratação coletiva tem se aperfeiçoado a cada ano, na medida em que o seu exercício tem se tornado mais freqüente entre os entes sindicais e, ainda, nos próprios locais de trabalho.

Considerando que a nova ordem constitucional brasileira tem pouco mais de vinte anos, e que, antes disso, o país passou outros vinte e poucos anos sem ter liberdade de exercer os mais elementares direitos sindicais, até que muito foi feito. Para esse progresso, a contribuição dos operários do ABC paulista foi determinante, desde as primeiras greves de 1978, até a instituição do modelo de representação nos locais de trabalho⁵.

A experiência vivenciada pelos metalúrgicos do ABC contagiou outras categorias não menos organizadas, como bancários, químicos, rodoviários, dentre outras, que passaram a utilizar mais

⁵ Para melhor compreender este importante período da história sindical do Brasil, ler Mário dos Santos Barbosa, *in* “Sindicalismo em Tempos de Crise”, Alpharrabio edições, 2003.

intensamente a negociação coletiva de trabalho na busca de soluções adequadas e eficazes para a resolução dos seus problemas cotidianos.

E é a negociação coletiva localizada, no âmbito da empresa, analisando os avanços incontestáveis de hoje, que podemos tomar como paradigma para o futuro das relações coletivas de trabalho.

4. ASPECTOS JURÍDICOS DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA:

Antes de avançarmos no tema proposto, necessário destacar, ainda que de passagem, alguns aspectos jurídicos relevantes sobre a negociação coletiva de trabalho, tais como o seu conceito e a sua definição, a natureza jurídica, os princípios que a norteiam, as suas mais relevantes funções, a regulamentação legislativa, as suas variadas classificações, sua estrutura, seus sujeitos e níveis, além do conteúdo do que é negociado e dos mais elementares procedimentos de negociação.

Portanto, rapidamente, vamos a esses aspectos jurídicos⁶.

Podemos conceituar negociação coletiva de trabalho como sendo um processo de discussão que envolve, de um lado, um ou mais sindicatos econômicos, a empresa, ou um grupo de empresas, e de outro lado, um ou mais sindicatos profissionais, ou um grupo de trabalhadores, visando a composição amigável sobre a regulamentação das condições coletivas de trabalho, resultando na realização de um negócio jurídico.

A definição legal de negociação coletiva nos é dada pelas Convenções nº 98 (sobre a aplicação dos princípios do direito de

⁶ Todos esses aspectos foram abordados com pormenores ao longo da obra de nossa autoria “Negociação Coletiva no Local de Trabalho: A experiência dos metalúrgicos do ABC”, editora LTr, 2008.

sindicalização e de negociação coletiva)⁷, e nº 154 (sobre a promoção da negociação coletiva)⁸ da OIT (ambas ratificadas pelo Brasil), em seus artigos 4º e 2º, respectivamente, especialmente pela última delas, que é mais precisa.

A legislação brasileira normatiza algumas etapas da negociação coletiva, tendo se preocupado mais com o resultado positivo que ela propicia, ao regulamentar a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho.

Quanto à natureza jurídica da negociação coletiva, esta não suscita muitas controvérsias. Fruto da autonomia privada coletiva, sua natureza é de um direito subjetivo eminentemente processual ou procedimental, cujo dever de negociar não implica em dever de contratar, sob pena de não ser verificada a liberdade que os trabalhadores e os empregadores têm para fixar condições de trabalho.

No campo dos princípios de direito, dentre aqueles que se aplicam diretamente à negociação coletiva, alguns se destacam pela importância que representam. Nesse sentido, para que a negociação tenha o êxito desejado pelos agentes negociadores, necessário se faz que a boa-fé e a lealdade estejam presentes sempre. Assim como o repasse de informações necessárias de uma parte para a outra, geralmente do lado empresarial para o lado profissional, será determinante para o convencimento da melhor proposta.

Das variadas funções que a negociação coletiva desempenha, a mais relevante, sem dúvida, é a sua função jurídica, enquanto forma de composição de conflitos, de permitir o estabelecimento de uma parceria entre as partes contratantes, ou mesmo de permitir uma forma de

⁷ Aprovada na 32ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, na Suíça, no ano de 1949, com vigência no plano internacional a partir de 1951, segundo informações de Arnaldo Süssekind, *in* “Convenções da OIT”, editora LTr, 2ª edição, 1998, pág. 206.

⁸ Aprovada na 67ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, na Suíça, no ano de 1981, com vigência no plano internacional a partir de 1983, segundo informações de Arnaldo Süssekind, *in* “Convenções da OIT”, editora LTr, 2ª edição, 1998, pág. 388.

gestão empresarial, de regulamentação das condições de trabalho e de geração de direitos e obrigações para ambos os lados.

Em matéria legislativa, além do artigo 8º da Constituição Federal, a própria CLT tem um vasto campo de regulamentação, notadamente nos artigos 611 a 625, englobando todas as etapas da negociação coletiva, fazendo com que o sistema aqui adotado seja intervencionista, com regras um tanto quanto rígidas para o processo negocial.

Na parte relativa à classificação, sob o enfoque dos sujeitos, do seu conteúdo, da sua organização sindical e de acordo com a posição do Estado, algumas questões interessantes merecem ser analisadas.

No primeiro caso, temos a contratação por categoria e por empresa. No segundo, estão presentes as negociações “*in mellius*” e “*in pejus*”. Na terceira classificação, há a divisão entre unicidade e pluralidade, que poderá levar a modelos unitários ou pluralistas de contratação. E, aqui, a lógica indica uma situação inversa: na unicidade sindical, como no caso brasileiro, o modelo mais comum de negociação é o pluralista (onde a negociação é pulverizada em vários sindicatos da mesma categoria ou daquelas diferenciadas), enquanto na pluralidade sindical o modelo mais adotado é o unitário (negociação centralizada num único ente sindical).

No derradeiro enfoque da classificação, os modelos mais estudados são o autônomo, ou voluntarista, e o heterônomo, ou intervencionista. No autônomo, o regramento quase não existe, enquanto no heterônomo todas as fases da negociação coletiva são regulamentadas, como é o caso brasileiro.

No aspecto relativo aos sujeitos da negociação coletiva, uma situação bastante polêmica vem sendo evidenciada, após alguns pronunciamentos jurisprudenciais do TST (Tribunal Superior do Trabalho), que acaba por ser extremamente relevante para o tema ora tratado.

Pela interpretação gramatical do que prevê o inciso VI do artigo 8º da Constituição Federal, poderiam ser sujeitos da negociação coletiva apenas os sindicatos, o que excluiria as federações e confederações. Mas, essa interpretação, ao que nos parece, atenta contra o princípio da liberdade sindical, devendo incluir toda e qualquer entidade sindical. Do lado patronal, porém, a negociação pode ser feita também pelas empresas.

Mas, a grande questão é saber se os trabalhadores podem ou não negociar diretamente com o empregador. A regra do parágrafo 1º do artigo 617 está ou não em vigor? Essa questão representa o norte para o desenvolvimento do tema principal aqui abordado.

A participação dos sindicatos na negociação coletiva representa um dever deles, mais até que um privilégio que o legislador possa querer outorgar-lhes. Mas, não pode significar monopólio, exclusividade no processo negocial, pois não é esta a melhor interpretação para a obrigatoriedade expressa no inciso VI do artigo 8º constitucional.

Na verdade, os sujeitos da negociação coletiva são os trabalhadores, representados pelas suas respectivas organizações sindicais, e os empresários, por si, ou também representados por seus órgãos sindicais. O que significa dizer que o direito à negociação coletiva é um direito do trabalhador de exercício coletivo⁹.

Portanto, aquelas situações previstas na CLT, que pela teoria da recepção, ainda estão valendo, mesmo após a nova ordem constitucional, em casos de recusa injustificada dos sindicatos, das respectivas federações e confederações, ou mesmo de ausência desses, o que autorizaria a negociação direta com os trabalhadores, devem ser consideradas.

⁹ Assim decidiu o TST (Tribunal Superior do Trabalho) nos autos do processo de nº RODC 670.593/2000.5.

Há que se lembrar, ainda, que alguns tratados internacionais ratificados pelo Brasil (portanto, compondo o nosso ordenamento jurídico) prevêem, também, a negociação coletiva realizada pelas representações internas de trabalhadores. Estamos falando especialmente das Convenções nº 98 (sobre a aplicação dos princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva), nº 135 (sobre proteção e facilidades a serem dispensadas aos representantes de trabalhadores na empresa)¹⁰ e nº 154 (sobre a promoção da negociação coletiva) da OIT. Isso sem esquecer das Recomendações nº 91 (sobre contratos coletivos), nº 143 (sobre proteção e facilidades a serem dispensadas a representantes de trabalhadores na empresa) e nº 163 (sobre a promoção da negociação coletiva), também daquele Organismo Internacional.

Já as centrais sindicais, enquanto entes de representação geral dos trabalhadores¹¹, e sujeitos da negociação, têm o seu campo restrito às situações de pactos sociais, ou de um processo de concertação social, com participação tripartite, que já experimentaram algumas poucas experiências no passado.

De todos os níveis de negociação possíveis, o que interessa para o tema em questão é, obviamente, o mais inferior deles: a contratação coletiva localizada, nas próprias empresas. É essa a forma de negociação que deve ser estimulada, pois tem representado a mais eficaz e adequada para solucionar conflitos coletivos.

Do conteúdo da negociação coletiva, importante ressaltar que, hoje, tudo pode ser negociado. Claro, respeitando regras mínimas de conduta e direitos considerados indisponíveis. A livre negociação

¹⁰ Aprovada na 56ª Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, na Suíça, no ano de 1971, com vigência no plano internacional a partir de 1973, segundo informações de Arnaldo Süssekind, in “Convenções da OIT”, editora LTr, 2ª edição, 1998, pág. 329.

¹¹ Sobre as centrais sindicais, ler artigo de nossa autoria “Apontamentos sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais”, Revtrim, Revista Trimestral e Órgão Oficial do TRT da 2ª Região - SP, editora LTr, setembro de 2008, págs. 301 a 305, e Revista LTr nº 02, de fevereiro de 2009, págs. 179 a 181.

foi prestigiada desde que a Lei nº 8.880/94 entrou em vigor, reforçada, ainda, pela Lei nº 10.192/2001, ambas tratando de política salarial.

E quanto aos procedimentos da negociação, começamos pelos atos preparatórios, como as assembléias, as pautas de reivindicação e as reuniões entre os negociadores do mesmo lado, que antecedem aquelas inerentes ao processo negocial, até chegarmos a todos os momentos que podem levar à composição do conflito, como as assembléias e reuniões de caráter consultivo e deliberativo.

O resultado da negociação, porém, poderá indicar dois caminhos. Se positivo, o negócio jurídico resultante da contratação será celebrado, podendo ser um acordo coletivo, ou uma convenção coletiva, conforme o caso, representando, em ambos os casos, de forma genérica, a estipulação de um contrato coletivo de trabalho.

Porém, se negativo for o resultado da negociação, o conflito será evidenciado. E sua solução, indicada pela legislação brasileira, será a mediação, a arbitragem voluntária ou, de comum acordo, a via jurisdicional, através do dissídio coletivo econômico e, conseqüentemente, do poder normativo da Justiça do Trabalho¹². Esse impasse poderá resultar num movimento de greve, como temos assistido em algumas categorias mais organizadas e com maior poder de pressão.

5. A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ÂMBITO EMPRESARIAL:

Para que a negociação coletiva localizada seja uma realidade no Brasil, não é difícil concluir que a organização dos trabalhadores

¹² Sobre o novo poder normativo da Justiça do Trabalho, após a Emenda Constitucional nº 45/2004, ler artigo de nossa autoria, "Poder Normativo: momento de transição", Revista LTr nº 06, págs. 694 a 698, junho de 2005, e Revista da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo, ano 10, nº 12, págs. 125 a 134, 2006.

nos locais de trabalho trata-se de uma medida absolutamente necessária. As formas de representação interna de trabalhadores são assim conhecidas: orgânicas, que representam um órgão do sindicato dentro da empresa, vinculadas administrativamente a eles; ou inorgânicas, desvinculadas dos entes sindicais, muito embora mantendo laços estreitos como eles no campo ideológico.

A legislação brasileira ainda engatinha nessa questão, mas algumas experiências já conhecidas levam a concluir que o mais indicado é que as representações internas de trabalhadores devam ter autonomia na sua atuação, principalmente administrativa, ainda que mantenham vínculos políticos e ideológicos com os sindicatos, o que é salutar para manter o espírito de união e evitar uma indesejável divisão que possa trazer prejuízos aos representados.

A importância que essa questão traz para o Direito Coletivo do Trabalho também é fator significativo para justificar a necessidade de encontrar, nas negociações coletivas localizadas (ou empresariais), uma forma de solução dos conflitos trabalhistas.

Cabe esclarecer que a negociação coletiva aqui tratada se restringe ao setor privado, muito embora sê-la possível no setor público também, apesar das barreiras que vêm encontrando na legislação constitucional.

E, conforme já ressaltamos anteriormente, no setor privado da nossa economia a experiência que vivenciamos junto aos metalúrgicos do ABC nos indica que a negociação coletiva no âmbito da empresa é a mais indicada, por promover o que Maurício Godinho Delgado chamou de adequação setorial negociada¹³. E esse tipo de contratação coletiva somente se dinamiza se estiver acompanhada da representação interna de trabalhadores.

¹³ “Direito Coletivo do Trabalho”, editora LTr, 2001, págs. 57 a 59.

Não é sem razão que essa experiência levou a região do ABC à condição de maior organização sindical do país, com um modelo representativo e forte, produzindo lideranças sindicais com propostas concretas, não apenas para o campo das relações de trabalho e, algumas delas, com capacidade de dirigir os destinos do Brasil.

Experiências como as negociações que propiciaram a instalação das primeiras comissões de fábrica enquanto modelos de representação interna de trabalhadores; dos acordos de flexibilização de jornada, com redução de horas de trabalho; de participação nos ganhos de produtividade, ou mesmo nos lucros e resultados das empresas; de reestruturação produtiva; de novas e melhores condições de trabalho, tornaram-se exemplos para outras categorias e regiões do país, estipulando parâmetros até hoje seguidos¹⁴.

Provavelmente esse tipo de atitude tenha faltado em casos recentes acontecidos no Brasil, como as dispensas coletivas da Embraer. Com uma ação sindical mais efetiva e uma representação interna mais coesa, certamente, aquelas demissões em massa poderiam ser evitadas. O “caso Embraer”, com o seu desfecho final já conhecido¹⁵, é o exemplo maior de que a solução para os conflitos de ordem coletiva deve partir dos agentes diretamente interessados. Jamais do Judiciário, que deles (tanto das partes, quanto dos conflitos) está muito distante.

Na contramão do que aconteceu com a Embraer, não custa lembrar do processo de reestruturação produtiva da Volkswagen do Brasil, que durou longos sete anos (de 1999 a 2006) de negociação com o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e com a sua comissão de fábrica, porém,

¹⁴ Todas essas experiências são relatadas com detalhes na obra de nossa autoria, “Negociação Coletiva no Local de Trabalho: A experiência dos metalúrgicos do ABC”, editora LTr, 2008.

¹⁵ Processo TST nº RODC-309/2009-000-15-00.4, julgado em 10/08/2009.

com uma solução que contemplou as necessidades e anseios de ambos os lados¹⁶.

O bom resultado alcançado no “caso Volkswagen” se deve a um processo constante de negociação coletiva, com transparência e direito à informação, o que nos dá certeza de ser este o modelo sindical, com representação interna de trabalhadores e com negociação coletiva permanente, que realmente deu certo no Brasil, representando um paradigma para novas experiências no campo sindical.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

A conclusão final que se pode extrair de tudo que foi relatado acima é que a negociação coletiva no âmbito empresarial é a que caminha de braços dados com a tendência do direito moderno, por produzir cláusulas normativas realmente adequadas e eficazes, elaboradas por quem está altamente legitimado para construí-las, na busca de um direito justo, necessário e adequado para as partes diretamente envolvidas.

É certo que há um vasto campo a ser explorado sobre o tema negociação coletiva, inclusive, aquela realizada no âmbito das empresas, já que a legislação brasileira permite uma certa flexibilização de condutas e regras sobre a matéria. Mas, com certeza, o salto de qualidade na contratação será enorme, ou até mesmo, inimaginável, se as mudanças necessárias na atual estrutura sindical, sugeridas no segundo tópico deste pequeno estudo, vierem.

¹⁶ Para maiores detalhes, ler de nossa autoria, “A negociação coletiva localizada e o acordo de reestruturação produtiva da Volkswagen” - artigo publicado no livro “Aspectos polêmicos e atuais do Direito do Trabalho”, homenagem ao Professor Renato Ruy de Almeida, organizado por Ivani Contini Bramante e Adriana Calvo, editora LTr, junho de 2007, págs. 272 a 289, bem como, “A importância da negociação coletiva no local de trabalho e o acordo de reestruturação produtiva da Volkswagen” - artigo publicado no livro “Direito do Trabalho e Processual do Trabalho”, coordenação científica de Carlos Augusto Marcondes de Oliveira Monteiro e Márcio Mendes Granconato, editora Millennium, março/abril de 2008, págs. 25 a 45.

Basta vontade política. Não apenas dos representantes políticos, mas também dos sindicatos, dos trabalhadores, dos empresários e dos operadores do direito. O momento para essas mudanças ainda não passou totalmente. E, certamente, se elas acontecerem, jamais poderá ser esquecido que as experiências produzidas pelos metalúrgicos do ABC foram determinantes. Os ares de liberdade sindical respirados por lá merecem ser espalhados pelo Brasil.

***Davi Furtado Meirelles é Desembargador Federal do Trabalho do TRT da 2ª Região (SP), foi Advogado e Coordenador do Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, é Professor da Escola Paulista de Direito e da Faculdade de Direito de São Bernardo do Campo e é Mestre em Direito do Trabalho pela PUC-SP.**