

UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CAMPINAS (UNICAMP)

INSTITUTO DE ECONOMIA (IE)

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (CESIT)

Caixa Postal 6135 - 13083-857 - Campinas - SP

www.eco.unicamp.br/cesit

E-mail: cesit@eco.unicamp.br

CADERNOS DO CESIT

(Texto para discussão n. 5)

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO: PERSPECTIVA DE ROMPIMENTO COM A LEGALIDADE REPRESENTATIVA^(*)

José Francisco Siqueira Neto^(**)

Campinas, maio de 1991

^(*) O presente texto é a introdução de Dissertação de Mestrado em Direito do Trabalho aprovada pela PUC de São Paulo.

^(**) José Francisco Siqueira Neto - Consultor Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema e pesquisador do CESIT - Centro de Estudos Sindicais e de Economia do Trabalho do Instituto de Economia da UNICAMP.

CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO: PERSPECTIVA DE ROMPIMENTO COM A LEGALIDADE REPRESENTATIVA

José Francisco Siqueira Neto

O presente trabalho tem por objetivo refletir criticamente sobre a contratação e o contrato coletivos de trabalho e vislumbrar algumas perspectivas que se apresentam para o desenvolvimento das negociações coletivas de trabalho de maneira específica e, conseqüentemente para o Direito Sindical no Brasil. Essa tarefa se constitui necessária, sobretudo em virtude do complexo quadro institucional sindical do país. Desde seu nascimento, o Direito Sindical brasileiro é marcado pelo intervencionismo e pelo dirigismo estatais. A natureza do sistema sindical que até hoje mantém resquícios incontornáveis de sua origem é, indelevelmente, motivada a tratar os sindicatos e todos os atos inerentes a essas organizações como um problema a ser solucionado com enérgica determinação e nunca como uma instituição necessária à manutenção e ao aprofundamento da democracia.

Se bem que, no início de nossa industrialização, no começo deste século, os setores detentores da acumulação suscetível a promover os investimentos necessários encontrassem justificativas das mais desconexas para impedir as manifestações dos trabalhadores, organizados ou não, resistência que seríamos forçados a considerar como razoável, constatamos que se passaram os anos, mudaram-se comportamentos e culturas, descobriram-se novas tecnologias e formas de produção, enfim, as sociedades que, de maneira geral, obtiveram uma industrialização do porte da brasileira alcançaram, a seu modo, um sistema mais evoluído para resolver problemas trabalhistas das mais diversas conotações, sem, com isso, eliminarem o grau de conflitualidade inerente e necessário dessas relações.

Mas, no Brasil, esse processo ainda se encontra em fase de total elaboração. Os mais diversos matizes ideológicos de governos que passaram após a promulgação do Decreto-Lei 19.770/31 mantiveram o sistema sindical intacto, limitando-se a fazer algumas poucas adaptações e, na essência, sustentaram-no por todo esse tempo. É certo que nesses longos anos vivemos

algumas mudanças constitucionais, mas, mesmo assim, o modelo sindical brasileiro permaneceu sob o primado do monopólio de representação - hipocritamente chamado de unidade sindical -, da contribuição sindical obrigatória, da negociação coletiva controlada pelo período de sua realização, conteúdo e forma de solução e do direito de greve restrito e reprimido.

Com a mudança constitucional de 1988, apesar da insistência oportunista e ilusória dos setores conservadores e de alguns seguimentos do movimento sindical brasileiro atrelados e dependentes dos favores do Estado, muito pouco foi alterado no quadro constitucional de aplicação imediata e não controversa (conforme trataremos em capítulo específico no curso deste trabalho). Malgrado o especial e natural interesse que desperta a discussão acerca da organização sindical propriamente dita que, por motivos ideológicos, inclusive, sempre mereceu atenção dos estudiosos, buscamos, com este trabalho, analisar com mais profundidade a negociação coletiva de trabalho: como vem se dando, por que é pouco utilizada, qual sua atual abrangência, sua relação com a organização sindical e o direito de greve. Entretanto cumpre-nos frisar que a abordagem que faremos quanto à organização sindical e ao direito de greve e outras formas de lutas afins será apenas circunstancial e por necessidade técnica, descartando portanto qualquer expectativa de tratamento mais aprofundado desses institutos.

A negociação coletiva de trabalho¹ ocupa um papel relevante e central nas relações trabalhistas e na consolidação dos espaços democráticos - especialmente dos trabalhadores - nos países avançados. Cada qual com sua história e especificidades, tais países encontraram nesse instituto um eficiente e eficaz instrumento para aumentar a democracia interna aos locais de trabalho, elevar a cidadania dos trabalhadores, regular com mais precisão e detalhamento as relações de trabalho e distribuir renda. Não seríamos ingênuos a ponto de apontar a contratação coletiva como o apanágio do estágio de desenvolvimento sócio-econômico-tecnológico-cultural dos países centrais, desprezando os aspectos decorrentes da colonização, dominação econômica e tecnológica. Mesmo considerando tais fatores, haveremos de concluir, sobretudo nesses tempos de mudanças radicais de conceitos e fundamentos que ocorrem em todas as partes do mundo, que a

¹ Neste trabalho, por coerência com seu objeto principal, nós nos reportaremos ao assunto como contratação coletiva de trabalho.

contratação coletiva de trabalho ocupa especial relevo na organização das relações sociais e de trabalho, independentemente do sistema político².

É também oportuno destacar que, quando falamos em conquistas decorrentes do implemento do sistema de contratação coletiva, estamos nos referindo à única classe que tem efetivamente o que conquistar em termos dos fatores apontados: os trabalhadores. Essa colocação, que pode soar extremamente óbvia, tem sua razão no caso brasileiro. Não é de agora que a distribuição de renda e a consolidação democrática estão em discussão pelos agentes sociais. Passamos então - ainda que rapidamente - a considerar algumas situações que habitam freqüentemente o cotidiano das negociações coletivas no Brasil.

Sempre que se busca qualquer inovação em relação às negociações coletivas no Brasil, os empresários, quando não a rechaçam, com respaldo na rigidez legal ou na mera intransigência, procuram barganhar avanços com cessões estruturais por parte dos trabalhadores, muitas vezes de impossível acatamento³. Contudo, se encontrássemos tal ponderação apenas no tocante aos posicionamentos decorrentes do natural jogo da negociação propriamente dita, não nos estimularíamos a tecer tais considerações; todavia, como essa disfunção ganha importância até mesmo acadêmica ou travestida de acadêmica⁴, entendemos necessária sua menção, inclusive como forma de apontar o estágio atual de reflexão e problematização das relações coletivas de trabalho.

Na verdade, o problema de concessão em negociação coletiva resgata um intrincado dilema da realidade brasileira, que reside na extrema resistência à modernização das relações por parte da maioria do empresariado - que reproduz igual sentimento junto à população no tocante às relações do Estado com seu funcionalismo - como também na confusão teórica de seguimentos importantes dos sindicatos de trabalhadores, entre o aparente paradoxo da opção ideológica e a necessidade inerente de a representação perpetrar tratativas com os empregadores nos limites da sociedade

² Conforme atestam as greves dos mineiros da Ucrânia, no ano de 1989 - *Jornal do Brasil*, 25.07.89 -, e todos os recentes movimentos similares no Leste Europeu.

³ Vide *Vicente Paulo da Silva*, presidente do Sindicato dos metalúrgicos de São Bernardo do Campo e Diadema - "Sindicalistas condenam a Livre Negociação", Folha de São Paulo, 17.05.90, Caderno de Economia, B-3.

⁴ Por exemplo, *José Pastore e Hélio Zylberstajn* - *Direito dos Trabalhadores* - uma tréplica, Folha de São Paulo, 07.02.88; "Como perder o medo da livre negociação", Folha de São Paulo, 11.04.88; "Constituição e Custos dos Direitos Trabalhistas", Folha de São Paulo, 09.07.88; JOSÉ PASTORE - "Participação nos lucros e nos Resultados", Folha de São Paulo, 08.12.88; "Salários - Momento para a livre negociação gradual", Folha de São Paulo, 06.01.89.

capitalista. Cremos que ADAM PRZEWORSKI ⁵ captou com sagacidade as conseqüências desse falso empecilho por parte das organizações dos trabalhadores, quando afirmou que: *É tarefa das organizações da classe operária assegurar a realização dos interesses materiais das massas, quando falham nessa missão, a relação de representantes interna à classe é afetada primeiro. Nesse momento, o caminho bifurca-se, e os líderes-representantes defrontam-se com uma escolha nitidamente definida. Ou adotam estratégia da participação em instituições democráticas para transformar o sistema capitalista de produção ou a relação de representação deixa de existir.*

Entretanto, apesar de fortes resistências - em algumas situações de todos os agentes - no Brasil, a contratação coletiva de trabalho sofisticou-se cada vez mais nos países avançados, especialmente na América do Norte e na Europa, onde mesmo as crises conjunturais de representação, conquistas e organização do trabalho localizadas não diminuíram a importância e o papel da contratação coletiva.

Se por um lado encontramos explicações para o desenvolvimento da contratação coletiva no crescimento econômico dos países centrais, no aspecto organizacional da sociedade, a LIBERDADE SINDICAL constituiu-se na pedra de toque para o desencadeamento estrutural desse processo crescente de acesso não somente aos benefícios econômicos bem como à organização e à divisão do trabalho.

De fato, a consagração da liberdade sindical possibilitou a implementação efetiva da contratação coletiva de trabalho. Todo país que possui um procedimento de contratação coletiva autêntico conta inexoravelmente com organizações sindicais livres e representativas, assim como plena capacidade de exercício do direito de greve e de outras formas de pressão. O intervencionismo e o dirigismo estatal é capaz de produzir, sob o ponto de vista econômico, fortes representações sindicais, em contrapartida, não é capaz de gerar organizações representativas, comprometendo por conseguinte, de maneira incontornável, não apenas o resultado de uma contratação qualquer, como sobretudo o desenvolvimento futuro do instrumental. Também neste aspecto a questão é confusa no Brasil. Ainda perdura por aqui o sentimento arraigado, por parte das

⁵ Capitalismo e Social Democracia. São Paulo, Companhia das Letras, 1989, página 196.

elites-sindicais⁶ e dos teóricos, de que a unicidade sindical é fundamental para o fortalecimento dos sindicatos.

Entretanto, a discussão fundamental em relação à liberdade sindical não é a fixação sobre a necessidade ou não da pluralidade sindical, mas sim a importância de se estabelecer regramento social que não amarre a expressão autêntica de grupos discordantes nem condicione de antemão o desempenho sindical como um todo. Nesse particular, deparamos com outro assunto pouco discutido, mas de clareza inquestionável. Talvez pelo convívio prolongado com o sistema corporativista⁷, foi-se sedimentado entre os juristas o apreço pela análise dos institutos do Direito Sindical separada, independente e autonomamente entre si, gerando invariavelmente posições e posturas absolutamente contraditórias, uma vez que facilmente encontramos renomados juristas com posição liberal em relação à organização sindical e conservadora em relação à negociação coletiva e ao exercício do direito de greve⁸. O fato concreto é que esse deslize acadêmico atingiu também o próprio movimento sindical que tem a tendência renitente de promover análises compartimentadas e desconectadas⁹.

A liberdade sindical não encerra por si só toda a problemática inerente à contratação coletiva de trabalho, todavia condiciona, fixa parâmetros para a extensão ou limitação da mesma. Concretamente, como a organização sindical, a negociação coletiva e o direito de greve e outras formas de luta sindical são institutos que se integram e interagem entre si. O conceito da real extensão e significado da expressão a nível de Direito Internacional de trabalho abrange todos os institutos que compõem o Direito Sindical.

⁶ Terminologia empregada para identificar os sindicalistas sem representação real junto ao movimento dos trabalhadores, mas integrados nos aparelhos sindicais, em virtude da estrutura legal dos Sindicatos decorrentes do sistema oficial.

⁷ Corporativista é a nomenclatura que, acreditamos, melhor contempla a caracterização do modelo sindical intervencionista e forçosamente colaboracionista, ao mesmo tempo que distingue a organização corporativa, comumente estigmatizada no Brasil. Isto se faz necessário, para que se esclareça que o problema não é da organização por corporação, mas sim dos impedimentos oriundos da intervenção estatal, que resulta no modelo corporativista, ou ainda da própria fragilidade política.

⁸ Entre eles, destaca-se *Octávio Bueno Magano* que externa essa contradição nos títulos específicos de seu livro *DIREITO COLETIVO DE TRABALHO*. São Paulo, LTr editora, 1984, e em inúmeros artigos de jornais, dentre os quais destacam-se dois sobre "GREVE", Folha de São Paulo, 17.03.88 e 12.06.89, respectivamente.

⁹ Fato atestado por Resoluções de Congressos, sobretudo da CUT (Central Única dos Trabalhadores), de Agosto/86 e de Setembro/88, "Resoluções do 2º Congresso" e "Resoluções do 3º Congresso", mimeografados.

A contratação coletiva de trabalho representa um papel crucial nas relações de trabalho nos países avançados e, para que pudesse atingir seus efeitos atuais nesses países, a liberdade sindical corporificou a essência do sistema de contratação. Contudo cabe indagar-se: no caso brasileiro, quais os fatores que realmente impediram o desenvolvimento da contratação coletiva de trabalho? A composição ideológica do empresariado? As inconstâncias democráticas? Os sindicatos artificiais? O sistema legal? O sindicato ideológico? O despreparo das partes? Enfim, existe uma gama enorme de questionamentos acerca da utilização quase nula da contratação coletiva de trabalho no Brasil. Evidentemente que vamos nos concentrar nos aspectos jurídicos dessa estranha relação sindical brasileira, sem, entretanto, nos furtarmos da obrigação de proceder a essa análise ligada com a base real do movimento, qual seja, os agentes desse processo: organizações sindicais dos trabalhadores e dos empregadores. Seria realmente desastroso procurar refletir criticamente sobre o Direito Sindical brasileiro, principalmente com a perspectiva de avaliar propostas de encaminhamentos e soluções que o movimento sindical busca enfrentar no momento de consolidação dessa nova era, sem que tivéssemos em consideração os fundamentos e desejos que movem esses agentes, sem o que torna-se impossível pensar o Direito como forma de organizar a sociedade e não como forma de reprimi-la.

A fragilidade das negociações coletivas no Brasil pode ser explicada como a consequência de um sistema sindical corporativista decorrente de uma sociedade autoritária em sua essência. Entretanto, se especificarmos mais a crítica, chegaremos com relativa facilidade às raízes concretas desse fenômeno.

A pedra angular reside na existência de sindicatos fragmentados e fracos, salvo raríssimas exceções. O modelo sindical brasileiro copiado da Carta Del Lavoro italiana, de 1927, tinha como objetivo primordial reprimir a incipiente organização dos trabalhadores, aniquilando na truculência a tática da coexistência dos sindicatos autênticos consentidos no mesmo ambiente dos sindicatos legais. Acontece, porém, que a aludida estrutura sindical - apesar das resistências possíveis na ocasião - foi-se consolidando independentemente do grau de autoritarismo dos governos que vieram a seguir. Com a crescente aderência dos sindicatos oficiais, a dependência econômica, a falta de autonomia decorrente da possibilidade jurídica inclusive da intervenção nas organizações que de qualquer maneira ameaçassem a "segurança" nacional, o natural afastamento dos

trabalhadores dos sindicatos e a forte repressão aos eventuais grevistas, determinaram a debilidade por parte dos trabalhadores e o acomodamento empresarial no manto da legalidade repressiva.

Essa legalidade repressiva se expressa por duas vias, tanto pela proibição de implementação de qualquer forma de atuação livre e autônoma, como, e principalmente, pela determinação de cumprimento de determinados trâmites para a consecução da ação sindical legal. Nesse contexto é que surge o sindicato reconhecido, a contribuição obrigatória para garantir a sustentação do sindicato, independentemente da associação dos trabalhadores, a possibilidade de intervenção do poder público nas administrações sindicais, o enquadramento sindical para fragmentar as organizações de base. Quanto à negociação coletiva, o mecanismo opera através de interferência obrigatória do Poder Judiciário na composição dos eventuais impasses, por intermédio das sentenças normativas. Quanto ao direito de greve, quando o mesmo não foi proibido, a determinação de requisitos essenciais ao seu exercício inviabilizaram-no na prática. Tudo isso falando dos trabalhadores no setor privado, já que, em relação ao funcionalismo público, a proibição de organização sindical e ao exercício de direito de greve sempre foi expressa até a recente promulgação constitucional de 1988; todavia, no tocante à negociação coletiva, o legislador pátrio nunca se manifestou expressamente.

Independentemente do caráter que se dê ao sistema sindical corporativista brasileiro, é inegável que o mesmo gerou uma cultura sindical própria. Poucos são os sindicatos brasileiros que conscientemente rejeitam o Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Da mesma forma, raramente encontramos um sindicato que sobreviva sem os parcimoniosos recursos advindos da contribuição sindical obrigatória. Entretanto, mais do que a dependência pela fragilidade, o sistema como um todo influenciou o modo de pensar o sindicato, sua ação e organização.

A evidência dessa cultura se manifesta de forma inequívoca, através dos próprios agentes envolvidos - empregadores e trabalhadores - como também por seus interlocutores. Uma das mais significativas expressões desse sintoma, observamos com o debate acerca da regulamentação legal do Direito Sindical decorrente da nova Constituição Federal. Inúmeros são os pronunciamentos sobre a necessidade ou não da regulamentação do direito sindical; quer para se regulamentar ou não

a existência dos sindicatos, o exercício do direito de greve, os procedimentos da negociação coletiva. Dependendo do interesse que se defenda com a posição, varia o fundamento da tese.

Uma entidade patronal tradicional, por exemplo, defende a regulamentação dos requisitos para a existência de novos sindicatos porque não acredita na sua representação e quer evitar a divisão da mesma; postula a regulamentação do exercício do direito de greve porque, ante sua indisposição para negociar com afinco, quer estabelecer os mecanismos de punição imediata que inviabilizem o recurso da greve; mantém-se indiferente à negociação coletiva de trabalho porque, como não representa o pensamento de seus associados, tem à sua disposição uma legislação repressiva, ou ainda não sofre assédio dos frágeis sindicatos de trabalhadores, portanto não tem nenhuma função para tal instrumento.

A similar dos trabalhadores, decorrente do sindicalismo oficial, por seu turno, reclama requisitos condicionantes à aquisição da personalidade jurídica dos sindicatos porque, igualmente, teme o enfrentamento franco e direto com eventuais opositores ao monopólio de sua representação; mantém-se silente em relação à negociação coletiva porque seu exercício fragiliza a direção sindical perante sua representação e eventual oposição, já que uma das determinantes da evolução negocial é a descentralização de procedimentos e a especificação gradual e crítica das situações contratadas, fazendo com que o controle da entidade passe, necessariamente, cada vez mais pelo crivo do conjunto dos envolvidos diretamente com a negociação ou negociações.

Por outro lado, as organizações sindicais patronais minimamente afinadas com seu tempo - que são raras - não temem a possibilidade desregrada de aparecimento de novos sindicatos porque acreditam em sua representação e poder; na qualidade de defensores de interesses patronais, defendem a regulamentação do exercício do direito porque enxergam esse instrumento com eficaz meio de pressão em negociar e, conseqüentemente, buscam obter vantagens do processo, até mesmo buscando legalizar o lock-out; estimulam a consolidação de um sistema racional de contratação coletiva de trabalho porque enxergam no canal de comunicação uma possibilidade também de racionalizar sua administração e produção.

Do lado dos trabalhadores, as organizações autônomas ou semi-autônomas¹⁰ buscam a consagração plena da liberdade e da autonomia sindical representada pela possibilidade de se constituírem sindicatos de acordo com a vontade e a disposição organizativa dos próprios trabalhadores, porque entendem que é impossível estruturar sindicatos sem a adesão dos trabalhadores e que, se existirem várias organizações sindicais, isso nada mais será do que o estágio político organizativo das lideranças sindicais e dos trabalhadores, devendo, portanto, ser superado com a maturação política desses seguimentos e nunca pela imposição legal¹¹; no tocante à negociação coletiva de trabalho, defendem um aprofundamento crítico e gradativo do instituto, como forma de aumentar a democracia dos trabalhadores, distribuir renda com mais eficácia, opinar sobre a divisão do trabalho, métodos organizativos e, em última análise, interferir na criação do Direito do Trabalho com mais determinação e abrangência¹²; quanto ao direito de greve, são favoráveis à sua não regulamentação, fundamentalmente porque o consideram como a principal ferramenta para contrabalançar forças na negociação coletiva e também na sociedade¹³.

Pelo breve apanhado das posições das diversas forças que compõem o universo sindical brasileiro, percebemos com extrema facilidade o papel fundamental desempenhado pela legislação quanto ao Direito Sindical. É inegável e incontornável a função repressiva da legislação, na medida em que determina o desenvolvimento do direito sindical à vontade do legislador e não dos agentes diretamente envolvidos. Entretanto esse desvio não decorre somente das elites; partilham dessa farsa consideráveis seguimentos de representantes dos trabalhadores que defendem insistentemente a intervenção legislativa excessiva como forma de assegurar indefinidamente seus postos de representação, ainda que artificialmente.

Na realidade, esse ímpeto intervencionista pouco a pouco vai se consolidando como um dos lados dessa perversa cultura sindical que pode vir a se cristalizar em decorrência do renitente e contumaz desprezo de nossa doutrina e jurisprudência de Direito Sindical por averiguar, examinar,

¹⁰ Essa designação se dá porque verdadeiramente autônomas são as Centrais Sindicais, enquanto semi-autônomas são aquelas que, apesar de derivarem do sindicalismo oficial, buscam gradativamente romper com o intervencionismo, sem, contudo, eliminarem totalmente os efeitos e conseqüências de sua origem.

¹¹ Nesse sentido, encontramos as Resoluções dos Congressos da C.U.T. (Central Única dos Trabalhadores) de Agosto/86 e Setembro/88, mimeografados.

¹² "Contrato Coletivo de Trabalho", Boletim Nacional da CUT Especial, nº 19, São Paulo, mimeografado, março/abril/88, pág. 9.

¹³ *ibidem*, pág. 9.

analisar e interpretar essa parte do direito em atenção aos atos promovidos pelos respectivos agentes do processo.

O fundo do problema está na distinção necessária e imperiosa entre legislação repressiva e legislação de organização, de inibição e de estímulo. A distinção entre as qualidades mencionadas é extremamente simples. Trata-se de saber qual a opção que se destina a determinado instituto na sociedade e ao marco de legalidade que o cerca; ou seja, se o tratamento legislativo será o de reprimir ou o de organizar parcela ou a totalidade da sociedade, ou o de inibir determinada prática ou de estimulá-la. Essa é a questão fundamental quando se trata em especial do Direito Sindical brasileiro e, mais especificamente, da Contratação Coletiva de Trabalho.

É preciso que tenhamos sempre presente que o marco de legalidade que sempre revestiu o Direito Sindical no Brasil foi o de reprimir sua atuação, inibindo qualquer atitude tendente a torná-lo mais autêntico e representativo, através da utilização do aparato legislativo à disposição. Todavia, é importante notar que a outra mão da repressão é o crescimento artificial das organizações sindicais sustentadas pela eficiente e tentadora Contribuição Sindical obrigatória, combinada com uma boa dose de paternalismo. Tal paternalismo contudo, restringe-se, em nossa abordagem, apenas ao âmbito do direito sindical ¹⁴.

Assim, o funcionamento global dos sindicatos tem sido caracterizado pela artificialidade representada por organizações oficiais sustentadas pela contribuição sindical e, literalmente, socorridas nas negociações coletivas pelo Poder Normativo da Justiça do Trabalho, que tem exercido a essência do poder moderador, garantindo aos sindicatos desmobilizados aquilo que normalmente não conseguiriam e evitando os "abusos" dos mobilizados e mais representativos, através da garantia da aplicação da lei. Por outro lado, o patronato, apesar das diferenças de concepção e conduta existentes, mantém uma postura de "manutenção" da lei, com pequenas variações no tocante ao direito de greve.

¹⁴ No âmbito dos Direitos Trabalhistas, concordamos com a análise de que os mesmos decorreram das lutas dos próprios trabalhadores, feita por *Evaristo de Moraes Filho*, in *Introdução ao Direito do Trabalho*. São Paulo, LTr Editora, 1982, página 162.

É interessante observar, também, como se manifesta o paternalismo elevado à categoria de Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Essa intervenção mencionada se dá sempre que as partes não atingem, durante a negociação anual consentida uma convenção coletiva de trabalho. Além de a composição obrigatória ser condenável, sobretudo porque inibe a prática da contratação efetiva - já que sob o aspecto prático não há o menor empenho do lado empresarial em agir sem uma real motivação da contraparte -, o cunho ideológico progressivo e natural que decorre do julgamento desse processo, aliado ao compreensível despreparo dos julgadores para analisar casos complexos de organização de trabalho e suas conseqüências, combinado com o primado da uniformização de jurisprudência e o longo tempo de decisão processual, redundam em decisões judiciais niveladas por baixo, influenciando negativamente as tratativas diretas e penalizando os sindicatos mobilizados em detrimento dos mais débeis.

O paternalismo que surge na aplicação da lei, de forma bastante nítida, reaparece quando há a discussão sobre o fim do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. Tudo porque os defensores do mecanismo vigente argumentam que, acabando o indigitado poder, os sindicatos pequenos sucumbirão à força do patronato nas regiões mais longínquas. De fato, somos forçados a reconhecer a possibilidade de semelhante situação. Entretanto, palmilhar o caminho da manutenção do Poder Normativo significa levar para a eternidade o sistema de artificialidade, juridicidade e fraqueza de negociações em que vivemos. Se é possível que um seguimento de trabalhadores possa eventualmente sofrer, não menos verdade é que a classe trabalhadora, desde seu aparecimento tem enfrentado problemas semelhantes e encontrado fórmulas de resistência ao império do poderio econômico; negar esse primado é negar a própria trajetória dos trabalhadores ao longo de sua existência enquanto classe; ademais, a própria Constituição de organizações sindicais em forma confederativa ou de Central Sindical é um indicativo considerável de preocupação com a fragilização de categorias menos expressivas e fracas. Malgrado essa conjugação histórica, não podemos esquecer que a essência do artificialismo, o intervencionismo e do dirigismo sindical, tão combatidos por longos anos entre nós, encontra sua base e sustentação também ao mencionado Poder Normativo. Negar tal condição representa manter o estado de ação sindical idêntico ao que tem sido nos últimos 50 anos.

Independentemente dos motivos de ordem histórica, política e jurídica, o que o aludido problema deixa latente é a necessidade de se determinar qual o papel do Estado nas relações trabalhistas daqui por diante. Tudo se dá porque, como já dissemos, existe entre nós uma crítica confusão quanto ao caráter de legislação. Efetivamente não possuímos ainda lastro legislativo que nos permita proporcionar o aparecimento de uma legislação de promoção e de sustento. O traço marcante, como frisamos, é o da repressão e do paternalismo, junto ou separadamente. Os exemplos que temos ao nosso alcance ¹⁵ mostram-nos uma total inaptidão para o assunto por parte de nossos legisladores que, assim como nossos doutrinadores e a maioria dos Tribunais, insistem em desprezar a opinião dos envolvidos no processo.

A legislação de promoção e sustento tem por fundamento a promoção da contratação coletiva através da sustentação da organização sindical. É uma prática bastante comum nos países de contratação coletiva desenvolvida. Uma das mais significativas, encontramos na Itália, cuja maior expressão ainda é o STATUTO DEI LAVORATORI, Lei no 300, de 1970. Ninguém melhor que seu relator, o Senador e Professor GINO GIUGNI, para falar sobre seus objetivos básicos: *Em tal lei concorrem dois objetivos fundamentais: o primeiro constitui-se na tutela da liberdade e da dignidade do trabalhador com referência a situações repressivas que se verificam dentro da empresa; esta última, sendo uma organização baseada sobre o princípio de autoridade, se presta a criar uma situação tendencial de compressão da liberdade e da dignidade daquele que trabalha em posição de subordinação: era oportuno uma intervenção do legislador para a salvaguarda destes valores em determinados aspectos da vida empresarial, quais por exemplo: o uso da polícia privada nas fábricas (art. 2º), as perseguições pessoais (art. 6º), o uso dos meios audiovisuais e técnicos em geral para o controle em distância da atividade do trabalhador (art. 4º), o exercício do poder disciplinar (art. 7º). O segundo objetivo, que concorre com o primeiro e se interage profundamente com esse, é a expressão de uma particular posição que o Estado assumiu em matéria de relações sindicais sobre a linha de uma política de sustento das organizações dos trabalhadores. O legislador teve presente, de um lado, que para um objetivo de democracia*

¹⁵ Como exemplo mais significativo, temos a própria Organização Sindical prevista no artigo 8º a Constituição Federal em vigor. Contudo *Leôncio Martins Rodrigues* identifica, nesse particular, a rejeição pela maioria dos dirigentes sindicais da possibilidade do pluralismo e o conseqüente reclamo e interferência e tutela estatais, in Partidos e Sindicatos. São Paulo, Editora Ática, 1990, página 72.

substancial, deveria ser legitimada a presença do sindicato no interior das empresas e, de outro que tal presença constitui-se melhor garantia de uma efetiva tutela dos trabalhadores ¹⁶.

Posteriormente, sintetizando com percuciência o diploma legal analisado, GIUGNI diz: *Muitos são os "convites" para a contratação (arts. 4^o, 6^o, etc.), mas, sobretudo, o sustento da atividade sindical é instrumento indireto para a promoção desta* ¹⁷.

A menção exemplificativa de uma legislação de promoção e de sustento esclarece sobremaneira as dificuldades de se praticar atualmente no Brasil com coerência e seriedade a contratação coletiva de trabalho. Não basta que haja uma lei dizendo que aos empregadores é vedado negar-se à negociação ¹⁸, pois, se os sindicatos dos trabalhadores não tiverem força, organização e informações, a negociação não passará de mera etapa burocrática, e a simples menção de obrigatoriedade não assegurará o exercício da contratação. No exemplo citado, temos com clareza a confusão do legislador brasileiro no momento em que imagina promover a negociação coletiva com a simples obrigação: ou seja, trata a contratação coletiva - exercício de criação de normas autônomas - como um dever e não como uma possibilidade.

Não obstante a constatação de rara utilização da negociação coletiva no Brasil em função do aparato legislativo corporativista e de reminiscências, cumpre-nos ressaltar também um outro aspecto, estrangulado em razão da estrutura do Direito Sindical vigente: a estagnação de conteúdo. Apesar de constituir, na prática, decorrência de legislação formulada com intuito repressor, a questão relativa ao conteúdo das negociações merece especial destaque ¹⁹.

¹⁶ Gino Giugni, *Diritto Sindicale*. Barli, Caccuci Editore, 1988, página 20 - (tradução nossa).

¹⁷ G. Giugni, op. cit., página 21. Também sobre a importância estratégica sindical do Estatuto dos Trabalhadores na Itália, vide P. Garona e Elena Pisani, in *Il Sindacato oltre la crisi*. Milano, Franco Angeli, 1988, página 144; Gian Primo Cella e Tiziano Treu, in *Relazioni Industrial - Manuale per analisi dell'esperienza Italiana*. Bolonga, Il Mulino, 1989, página 417, onde se lê: "*L'approvazione dello statuto dei lavoratori nel 1970 segna un intervento positivo del potere pubblico e sostegno dell'azione sindacale con due serie di provvedimenti: riconoscimento ai sindacati più rappresentativi di alcuni diritti in azienda, garanzie delle libertà fondamentali dei lavoratori, conseguenti limiti al potere dell'impreditori. Neppure questo intervento prevede peraltro controlli sulla contrattazione né sulle forme di organizzazione del sindacato, che vengono riconosciute e promosse in quanto tali*".

¹⁸ Artigo 8º VI da Constituição Federal

¹⁹ A Trajetória das negociações Coletivas de Trabalho no início dos anos 80, São Paulo, IBRART, 1985, páginas 55/105, de Brasília Maria Batista Aguirre, Ana Maria Afonso Ferreira Bianchi, Carmem Regina Maradei Gonzales e Ada Maria Gravina Prates Junqueira, aponta-nos a estagnação do conteúdo das negociações coletivas de trabalho no período analisado pelo trabalho.

Tal evidência leva-nos necessariamente a ponderar sobre a qualidade das negociações no Brasil. Se examinarmos os dados relativos às negociações coletivas nos últimos 10 anos, constataremos que muito pouco de real qualidade foi conseguido²⁰. Esses dados apenas evidenciam a necessidade de consagrar a organização nos locais de trabalho para se atingir o estágio perene de contratação. Isso porque se apresenta muito difícil desenvolver uma negociação coletiva mais complexa, sem mecanismos de consultas internas, troca de informações e debates de esclarecimento. Imaginamos a dificuldade, por exemplo, para se negociar um contrato de salário profissional em uma empresa. A quantidade de informações imprescindíveis, o tempo de negociação mínimo para implementação das tratativas e, principalmente, a importância de comunicação constante demonstram com clarividência o significado de uma representação interna aos locais de trabalho. É verdade que a sua ausência não inviabiliza por completo a ação sindical, porém dificulta sobremaneira sua realização.

A concentração de nosso raciocínio reside na concepção de contratação coletiva como algo vital para a consolidação democrática e, para tanto, a intervenção do Estado deve ser concebida apenas na perspectiva de contrabalançar positivamente a estrutura de correlação de forças derivada da relação trabalhista e sindical, desprezando, portanto, o liberalismo, o dirigismo, o paternalismo e o intervencionismo em favor da organização democrática.

Mediante essa concepção, os procedimentos preliminares de instauração do processo negocial, bem como os mecanismos de composição do conflito derivado dessa contraposição de interesses, são elementos fundamentais para o resultado, não do contrato em si, que é conjuntural, mas o exercício permanente da contratação coletiva de trabalho, que pode ou não redundar em um contrato coletivo de trabalho.

Entretanto, para a vigência de um sistema de negociação coletiva realmente arejado, moderno e representativo no Brasil, deve-se romper com a noção equivocada de conflito e participação. Como herança do sistema corporativista e dos vários períodos de inconstância democrática do país, conflito e participação ganharam contornos absolutamente equivocados e

²⁰ Sobretudo no Estado de São Paulo, vide "Data Base - Estado São Paulo", São Paulo, IMESP, 1987.

comumente reproduzidos no ambiente de relações trabalhistas e sindicais, como forma de intimidação da ação sindical mais autêntica, representativa e conflitiva, por consequência.

Podemos sintetizar os modelos de relação coletiva sindical em dois grandes blocos: participativo e conflitivo ²¹. O primeiro se caracteriza pelo comprometimento acentuado com o resultado do modelo social, mas apegado ao conjunto da relação social, menos conflitivo, mais condescendente com a ação sindical e as greves. O segundo é aquele em que as relações de conflitos são maiores, em que há uma determinação mais acentuada para a efervescência da ação sindical, no qual a greve é utilizada com mais frequência e não há um comprometimento com o saldo organizativo social mais geral.

A classificação mencionada, evidentemente, não cuida de retirar o aspecto ideológico dos sindicatos, até porque isso seria inócuo, visto que a simples adoção de uma posição qualquer significa um posicionamento político e a agregação de determinada ideologia. Os sistemas apontados representam, de forma ordenada, as posturas sindicais adotadas segundo a conjuntura e de acordo com a concepção sindical de cada organização.

É um equívoco incomensurável exigir-se uma postura sindical determinada, quando não se faz parte do quadro associativo da entidade. A adoção de postura apenas evidencia o caráter da ação sindical desenvolvida. Podem perfeitamente existir vários sindicatos - como existem atualmente no Brasil - com posturas absolutamente distintas. Todavia temos tido a oportunidade de observar que, no caso brasileiro, o consenso conflitivo ²² detém maior adesão dos trabalhadores.

Analisando rapidamente os procedimentos da contratação coletiva, formas de composição do conflito e modelos de relação trabalhista e sindical, deparamos, uma vez mais, com a lacuna doutrinária oriunda do descaso para com a consideração dos elementos determinados pela ação sindical concreta. Tal omissão resulta na carência total e absoluta de referências doutrinárias sobre

²¹ *Arion Sayão Romita*, III Congresso Brasileiro de Direito Coletivo de Trabalho - Anais - São Paulo, LTR Editora 1989 página 13; *Gian Primo Cella e Tiziano Treu*, *Relazioni Industrial - Manuale per analisi dell'esperienza italiana*, Bologna, II Mulino, 1988, página 434, lembram com percuciência que "*Un sistema di relazioni industriali non é identificato solo dalle dimensioni del comportamento dei grandi attori organizzati e dalla struttura contrattuale. Sono le dimensioni del contesto economico, istituzionale, politico a permettere di completare la sua descrizione sintetica*".

²² Aquele obtido sem prejuízo de qualquer instrumento de luta ou direitos e conquistas estruturais dos trabalhadores.

o Direito Sindical dos sindicatos, um pouco além das determinações legais, convenções internacionais e portarias ministeriais.

Tendo presentes os motivos que impulsionaram o esquecimento metodológico de nossa melhor e conceituada doutrina de direito coletivo de trabalho, propomo-nos a considerar a evolução e as perspectivas da negociação coletiva de trabalho para o futuro, também e sobretudo à luz dos princípios e motivações dos sindicatos.

Para que possamos aferir, ainda que superficialmente, os destinos e caminhos despontados para a negociação coletiva no Brasil, é fundamental termos presente que esse processo na verdade é apenas mais uma fase da transição sindical brasileira. Essa transição, entretanto, teve efetivamente seu início, com as greves do cinturão industrial paulista do ABC, ocorridas no final da década de 70, muito embora o significado para a transição política brasileira daqueles movimentos tenha ofuscado a importância sindical das greves.

Não obstante o caráter sindical fosse naturalmente relegado à segunda grandeza naquele momento, concretamente, o conjunto de atos e fatos sindicais que serviram durante anos de acumulação e a experiência daqueles trabalhadores foram consideravelmente compostos por relevantes considerações acerca da necessidade da alteração do quadro estrutural de negociação coletiva então vigente.

Confirmam nossas assertivas LUIS FLÁVIO RAINHO e OSWALDO MARTINEZ BARGAS ²³, ao reproduzirem documentos entregue pelo então presidente do Sindicato dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo - LUIS IGNÁCIO DA SILVA - LULA, ao então Ministro da Justiça - PETRÂNIO PORTELLA, em 1974, no qual afirma:

Contratações coletivas de trabalho. A intervenção estatal no mundo do trabalho manifesta-se, também, na fecundidade legisferante. Há lei minuciosa e rígida para tudo, quase sempre

²³ *Luis Flávio Rainho e Oswaldo Martinez Bargas - As Lutas Operárias e Sindicais dos Metalúrgicos de São Bernardo do Campo*, vol. I. São Bernardo do Campo, FG Editora, 1983, páginas 193/194.

restringindo ao máximo direitos e conquistas dos trabalhadores. Neste campo, anda o Brasil em direção inversa à do resto do mundo.

A prática das convenções coletivas ganha contornos internacionais. As partes ajustam seus interesses, mediante negociações diretas, sem intervenção estatal. No Brasil, a legislação prevê a existência das convenções coletivas, mas a intervenção estatal, na prática, limita-as ou as impede.

No setor empresarial, acostumado à tutela governamental, há um verdadeiro pavor da contratação coletiva. É que, no sistema de contratação individual, o poderoso empregador impõe ao empregado indefeso e necessitado as condições mais leoninas de contrato, no qual o trabalhador só tem deveres e a tudo se submete. É portanto, uma situação cômoda à qual se agarram as empresas.

Para que se viabilizem os contratos coletivos de trabalho, é necessário que se estabeleça, inicialmente, um certo e indispensável equilíbrio de forças. Ao poderio econômico do empregador se deverá opor a capacidade de pressão social da classe operária. E não se pode falar em pressão, sem a existência do efetivo direito de greve. este recurso extremo, evidentemente, deve ser usado parcimoniosamente, depois de esgotadas todas as outras vias. Mas não se pode limitar a greve, como o faz a Lei 4.330 que, a pretexto de regulamentar norma constitucional, praticamente impede o exercício deste direito universalmente consagrado. A prova mais eloqüente do que afirmamos é a inexistência de greves no país, desde 1964. Também não é possível a contratação coletiva de trabalho com a permanência das rígidas e inflexíveis leis salariais vigentes.

Não pode ser compactuado, além dos limites fixados nos decretos mensais que determinam os índices de reajustamento. Tal prática leva ao nivelamento por baixo dos salários, impedindo que os trabalhadores participem da produtividade e rentabilidade setoriais. Nosso direito do trabalho, já atrasado e superado no tempo, só evoluirá quando o Estado deixar de tolerar e permitir que as partes contratem livremente as condições de trabalho.

Ao analisarmos o teor do documento apresentado, percebemos a perfeita localização do problema por parte dos requerentes, muito embora, face às especificidades da época, tenha sido

ênfatizada uma modalidade de contratação mais localizada e nitidamente salarial. Contudo a própria declaração do I CONGRESSO DOS METALÚRGICOS DE SÃO BERNARDO DO CAMPO E DIADEMA, cuja declaração oficial de encerramento se deu em 04 de setembro de 1974²⁴, ratifica a necessidade de total liberdade para o exercício do direito à contratação coletiva de trabalho, que atenda às peculiaridades regionais e profissionais; demonstrando assim, consciência das diversidades e modalidades de negociações.

Mesmo com a revitalização da idéia que, na verdade, remonta ao aparecimento da própria classe trabalhadora, em nenhum momento da vida brasileira, o movimento sindical - salvo nas situações mencionadas - deu um passo considerável no que se refere à estrutura da contratação coletiva de trabalho alternativa ao sistema combatido e repugnado.

Porém, em abril de 1988, o Departamento Metalúrgico Estadual da CUT (Central Única dos Trabalhadores) apresentou à FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo) pauta de reivindicações²⁵, na qual expressava, ainda que brevemente, conceitos claros sobre direitos sindicais, informações econômicas, rompimento com a limitação de negociação anual, possibilidade de negociação por níveis e competência determinadas pelas especificidades de setor econômico regional ou de instalação fabril, formas de composição do conflito, vigência e extra-temporalidade do pactuado, determinação de conteúdo e renúncia unilateral do Poder Normativo da Justiça do Trabalho. A essa proposta em seu conjunto, atribuiu-se o nome de CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO.

A alternativa proposta considerou a realidade brasileira de contrastes, quando aventou a hipótese de contratação articulada. O entendimento para operacionalização de articulação contratual estriba-se na constatação de situações diferentes e, portanto, insuscetíveis de regulações uniformes. Dessa forma, de acordo com cada realidade econômica, regional, fabril ou com o local de trabalho, estabelece-se o contrato coletivo de trabalho. Há que se considerar, também, que a proposição ventilada favorece a contratação em todos os níveis: por categorias profissionais e intercategoriais, nacionais, interestaduais, estaduais, regionais, municipais, por grupo de empresas

²⁴ Luis Flavio Rainho e Oswaldo Martinez Bargas, op. cit., página 203.

²⁵ "Pauta de Reivindicações dos Metalúrgicos da CUT/SP" enviada à FIESP (Federação das Indústrias do Estado de São Paulo), Fevereiro/88, São Paulo, mimeografado.

ou por empresa, sempre reconhecendo nos patamares anteriores um nível hierárquico a ser respeitado pela sucessão de negociação.

A nomenclatura CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO foi adotada, a partir de critérios do instituto no Brasil. Mesmo ressalvando o art. 137 da Constituição de 1937, que regulava o assunto na forma de "Contrato Coletivo de Trabalho", a terminologia CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO, apesar de não haver uma correspondência a nível do direito internacional, representa a encarnação do período corporativista do direito sindical brasileiro. Assim, mediante o forte desejo de apresentar algo que se diferenciasse em forma e conteúdo dos padrões normais de contratação coletiva até então praticado, a denominação CONTRATO COLETIVO DE TRABALHO, no caso brasileiro, é a negação do corporativismo sindical, expresso na política alternativa de contratação coletiva de trabalho ²⁶.

Malgrado as naturais resistências patronais, por ocasião da apresentação da proposta, houve também grande polêmica por parte dos mais variados agentes, em torno das nomenclaturas Contrato Coletivo de Trabalho e Pacto Social. Tudo porque, no momento da propositura sindical, estava sendo fortemente veiculada a necessidade de se estabelecer o Pacto Social no Brasil, segundo o governo da época, a única alternativa para conter a crise iminente. De maneira geral essa confusão prevalece ainda hoje nos meios sindicais dos trabalhadores e empresariais, fundamentalmente pelo fato de a idéia de Pacto Social nunca ter saído das páginas de jornais e não se formular concretamente por parte do governo; caso houvesse alguma proposta concreta por parte do governo, certamente essa improcedente confusão não perduraria.

Em meio a essa efervescência de encaminhamentos, deu-se a convocação da Assembléia Nacional Constituinte, que por seu turno, elaborou a Constituição promulgada em 05 de outubro de 1988. Como isso não poderia deixar de ser, um texto constitucional que pretendia realizar a transição do autoritarismo à democracia, tratou do Direito Sindical no artigo 7^o, XXVI (reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho), 8^o (organização sindical dos trabalhadores do setor privado), 9^o (direito de greve dos trabalhadores no setor público e privado),

²⁶ José Francisco Siqueira Neto, "O Estado de Fora", São Paulo, Boletim Nacional da CUT Especial, março/abril/88, página 9.

39 (direito à sindicalização dos servidores públicos civis), 42, Parágrafo 5^o (proibição de sindicalização e exercício do direito de greve aos servidores públicos militares) e 114 (estabelecimento da competência da Justiça do Trabalho para julgar os dissídios coletivos, após frustração da negociação direta e rejeição de arbitragem por qualquer das partes).

O advento da nova carta constitucional, ao invés de elucidar a questão sindical e tratá-la com preceitos clássicos da Liberdade Sindical, instaurou um debate ainda maior. Seja a nível da organização sindical, no tocante a personalidade jurídica, recolhimento de contribuições, soberania de assembleias e participação em negociação, seja em relação à contratação coletiva quanto ao seu exercício para o funcionalismo público, ao papel efetivo do árbitro à natureza do eventual laudo arbitral, ou ainda em relação ao direito de greve, possibilitando interpretações absolutamente contraditórias e não estabelecendo os critérios de exercício para os trabalhadores do setor privado, até que fosse aprovada a regulamentação naquele setor.

De todos os problemas elencados, é, por fim, de grande relevância para o nosso trabalho o relativo à contratação coletiva dos trabalhadores do setor público. O legislador constituinte, cometeu de fato, uma omissão ao regular o direito à Contratação Coletiva do Funcionalismo Público. Isso porque, ao conceber a possibilidade de sindicalização livre e do exercício do direito de greve, respeitadas as condições de segurança da população a ser estabelecida em legislação ordinária, a decorrência irrefutável desses mandamentos é o reconhecimento da contratação coletiva também para o funcionalismo público. Caso contrário, para que serviria a organização sindical e o direito de greve? para promover greves políticas? para organizar agrupamentos recreativos?

Por outro lado, é forçoso reconhecer que os procedimentos de contratação coletiva à disposição dos trabalhadores do setor público deverão ser distintos dos do setor privado. É absolutamente impossível submeter o Estado a um Dissídio Coletivo de Trabalho ou a uma arbitragem para a obtenção de aumentos salariais (exceção feita à reposição de perdas salariais) e outros benefícios que firmam a organização estatal, os princípios de transparência do exercício do Poder Público e as garantias dos cidadãos. De outra parte, em última análise, o empregador do funcionalismo é a sociedade e, por isso, o representante abalizado para proceder ao fechamento da

negociação é o respectivo Poder Legislativo envolvido após recebimento de mensagem da autoridade competente, sempre subordinando os interesses trabalhistas ao princípio da legalidade que rege o Direito Administrativo.

A interação dos fatores, institutos e agentes que englobam nosso trabalho são por demais complexos, extensos e, acima de tudo, polêmicos. Imbuímo-nos da tarefa de tentar elucidá-los, passando da tese sindical para a análise dos efeitos jurídicos e das conseqüências ao ordenamento vigente. Sempre, porém, com a visão jurídica do problema como referencial básico das interpretações e posicionamentos. Pretendemos averiguar as hipóteses de sedimentação das propostas alternativas em atenção aos princípios jurídicos, às determinações legais em vigor e aos primados de uma sociedade em mudança.

Buscamos objetivar uma análise que, mesmo sendo eminentemente jurídica, relegue o senso comum teórico dos juristas²⁷ à condição de subsidiariedade, isto porque pretendemos analisar uma parte do direito sindical que possibilita, de forma ímpar demonstrar a velha máxima do jurista romano Paulo, a de que a lei nasce do direito e não do direito da lei²⁸. A contratação coletiva de trabalho, fonte autônoma do direito estabelece intensas formas de relação com a Economia, a Administração e os Recursos Humanos, além daquelas do próprio Direito do Trabalho.

Frise-se porém que não almejamos estabelecer uma teoria do contrato ou da contratação coletiva do trabalho, mas, primordialmente, fazer uma abordagem crítica do procedimento de negociação em toda sua amplitude: da iniciativa reivindicante ao contrato coletivo ou ao impasse. Para tanto, consideramos uma tese alternativa, um novo marco de legalidade sindical, as fontes de interpretação internas e externas próprias do Direito Sindical, um movimento real de reivindicação com aspirações concretas, e fatores condicionantes da ação sindical relacionados aos problemas cotidianos de relação sindical e trabalhista, sempre com o intuito de enfocar o assunto com vistas à perspectiva de rompimento com a legalidade repressiva.

²⁷ Luis Alberto Marat, "O Sentido Comum Teórico dos Juristas", in José Eduardo Faria (org.). A Crise do Direito numa Sociedade em Mudança, Brasília, UnB Editora, 1988, página 31.

²⁸ Apud. P. Stucka, in Direito e Luta de Classes, Lisboa, Centelha, 1976, página 39.

Entretanto o rompimento da legalidade repressiva não será obra exclusiva de qualquer jurista; o nosso papel no episódio é o de detectar a tendência, apontar as debilidades, não só teóricas - porque incompletas - como metodológicas do Direito Sindical até hoje teorizado no Brasil, seus fundamentos e estímulos, da passagem do estágio de movimento a instituição ²⁹, sempre com a perspectiva da legalidade organizativa, que possibilita à contratação coletiva de trabalho ser um instrumento de democracia, regulamentação do trabalho e distribuição de renda. É a essa função que nos submetemos com esse trabalho; a de evidenciar novos agentes de Direito, a possibilidade de crescer com regras proteiformes, a importância da democracia nos locais de trabalho e o papel do Direito enquanto regulador e organizador da sociedade.

Em suma, tencionamos atingir com a presente abordagem a visão conceitual e doutrinária do Direito Sindical brasileiro, o funcionamento do modelo de contratação vigente, a viabilidade jurídica, as conseqüências e os efeitos da aplicação da proposta alternativa, o redimensionamento do papel do Estado, da jurisprudência, da doutrina e dos sindicatos na sociedade democrática.

Sendo assim privilegiamos a política legislativa em detrimento do mero exame jurídico formal que, a nosso ver seria insuficiente para ponderações alternativas e críticas ao ordenamento vigente - objetivos reflexivos essenciais ao presente trabalho. Outrossim, face aos objetivos apontados, optamos por utilizar o Direito Comparado apenas em seus aspectos ligados aos temas específicos por nós abordados, aqueles que podem vincular-se a um trabalho crítico e alternativo.

²⁹ *Gino Giugni*, op. cit. pág. 27.