

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS
Programa de Pós-Graduação em Administração

Juliana da Penha Thomaz

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PERSPECTIVA DOS EMPREGADORES:
é (des)necessário negociar no contexto atual?**

BELO HORIZONTE
Janeiro de 2016

Juliana da Penha Thomaz

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PERSPECTIVA DOS EMPREGADORES:
é (des)necessário negociar no contexto atual?**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Administração, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Administração.

Orientador: Prof. Antônio Moreira de Carvalho Neto

Área de Concentração: Gestão Estratégica das Organizações

Linha de Pesquisa: Pessoas, Trabalho e Sociedade

BELO HORIZONTE

Janeiro de 2016

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

T454n Thomaz, Juliana da Penha
Negociação coletiva na perspectiva dos empregadores: é (des)necessário negociar no contexto atual? / Juliana da Penha Thomaz. Belo Horizonte, 2016. 109 f.: il.

Orientador: Antônio Moreira de Carvalho Neto
Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração.

1. Direito do trabalho. 2. Negociação coletiva de trabalho. 3. Relações trabalhistas. 4. Súmulas (Direito). 5. Sindicatos. I. Carvalho Neto, Antônio Moreira de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

SIB PUC MINAS

CDU: 331.16

Juliana da Penha Thomaz

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA NA PERSPECTIVA DOS EMPREGADORES:
é (des)necessário negociar no contexto atual?**

**Dissertação apresentada ao Programa de
Pós-Graduação em Administração, como
requisito parcial para obtenção do título de
Mestre em Administração.**

Prof. Dr. Antônio Moreira de Carvalho Neto (Orientador)

Prof. Dr. Armindo dos Santos de Souza Teodósio (Banca Examinadora)

Prof. Dr. Maurício Godinho Delgado (Banca Examinadora)

Belo Horizonte, 18 de janeiro de 2016.

Aos meus queridos filhos, Gabriel, Ana Júlia, Rafael e Giovanna; ao Paulo, meu amor; e à minha família, por serem as fontes da minha inspiração.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por me conceder inúmeras graças, todos os dias!

Ao Professor Antônio Moreira de Carvalho Neto, meu orientador neste trabalho, pela sua dedicação e competência, por ser uma mente brilhante, um mestre generoso e um ser humano notável!!!!

Ao Professor Maurício Godinho Delgado, meu mestre, pelo incentivo ao trabalho.

Ao Professor Paulo Gontijo, meu Amor, pela concretização, junto comigo, desse sonho.

Aos funcionários do Programa de Pós-Graduação em Administração, pelo carinho e presteza sempre presentes.

“Há somente duas maneiras de viver a vida: A primeira é como se não existissem milagres. A segunda é como se tudo fosse milagre.”

Albert Einstein

RESUMO

As negociações coletivas de trabalho, efetuadas entre empregados e empregadores no Brasil, são formalizadas através de Convenções Coletivas de Trabalho ou de Acordos Coletivos de Trabalho. De maneira geral, esses termos negociais são assinados pelos sindicatos que representam cada categoria, estabelecendo condições através das quais são pautadas as relações de trabalho, seja em torno de questões voltadas a remuneração, seja sobre benefícios e condições de trabalho. Historicamente, as convenções ou acordos coletivos de trabalho tinham prazo certo de vigência, de forma que as condições neles estabelecidas vigorariam por determinado período de tempo, o qual também era pactuado entre as partes, com limitação máxima de dois anos. Dessa forma, periodicamente seria necessário que os representantes de empregados e de empregadores ingressassem em novo processo de negociação, rediscutindo os termos que regem a relação de trabalho. Entretanto, em setembro de 2012 o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula TST 277, que determinou que tal prazo não mais seria aplicável, de forma que o instrumento resultante de negociação coletiva passaria a produzir efeitos sem prazo determinado, até que outro instrumento venha substituí-lo. Do ponto de vista prático, a Súmula implicou que todos os benefícios conquistados pelos trabalhadores em uma negociação coletiva sejam perpetuados até que haja, se for o caso, alguma negociação em contrário. Este trabalho propõe-se, portanto, a analisar, sob a ótica dos empregadores, os impactos provocados pelos efeitos da Súmula TST 277 na negociação coletiva de trabalho em um contexto de direito adquirido, ou seja, considerando-se os benefícios conquistados pelos trabalhadores em negociações anteriores. O trabalho apresenta o resultado de uma pesquisa efetuada com representantes cinco de sindicatos patronais em Belo Horizonte, desenvolvida através de entrevistas semi-estruturadas das quais participaram doze dirigentes sindicais e assessores jurídicos. Através dessa pesquisa, buscou-se avaliar que modificações foram percebidas nos processos de negociação coletiva de trabalho e quais foram seus reflexos para as relações de trabalho, após a edição da Súmula TST 277.

Palavras-chave: Negociação coletiva de trabalho. Súmula TST 277. Relações de trabalho. Negociação sindical. Sindicalismo patronal.

ABSTRACT

Collective negotiations work, made between employers and employees in Brazil, are formalized through Collective Labor Conventions or Collective Labor Agreements. In general, these terms are signed by unions representing each category, establishing conditions through which are guided labor relations, whether on issues facing the compensation, either on benefits and working conditions. Historically, conventions or collective labor agreements were certain validity period, in order that the conditions laid down therein shall be in effect for a certain period of time, which was also agreed between the parties, with a maximum limit of two years. Thus, from time to time it is necessary that the representatives of employees and employers initiate new negotiation process, revisiting the terms governing the working relationship. However, in September 2012 the Superior Labor Court (TST) issued Precedent TST 277, which determined that such a deadline would no longer be applicable, so that the instrument resulting from collective negotiation would take effect without certain period, until another instrument replaces it. From a practical point of view, the Precedent implied that all benefits earned by workers in collective negotiation to be perpetuated until there is, if applicable, any negotiation otherwise. This work proposes, therefore, to examine, from the perspective of employers, the impacts caused by the effects of Precedent TST 277 collective bargaining work in a context of entitlement, so, considering the benefits obtained by employees in previous negotiations. The work presents the results of a survey conducted with five representatives of union employers in Belo Horizonte, developed through semi-structured interviews which participated twelve union leaders and legal advisors. Through this research, we sought to assess what changes were perceived in the collective bargaining work processes and what were its consequences for labor relations, after the enactment of Precedent 277 TST.

Keywords: Collective negotiation work. Precedent TST 277. Labor relations. Union negotiations. Employers' unionism.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACT	Acordo Coletivo de Trabalho
ANPAD	Associação Nacional de Pós-graduação e Pesquisa em Administração
CCT	Convenção Coletiva de Trabalho
CF/88	Constituição Federal de 1988
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INPC	Índice Nacional de Preços ao Consumidor
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OIT	Organização Internacional do Trabalho
RH	Recursos Humanos
RI	Relações Industriais
RT	Relações de Trabalho
SRI	Sistema de Relações Industriais
SRT	Sistema de Relações de Trabalho
TRT	Tribunal Regional do Trabalho
TST	Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	19
1.1. Problemática.....	19
1.2. Relevância do Estudo	24
1.3. Objetivo Geral.....	25
1.4. Objetivos Específicos	26
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	27
2.1 Sistemas de Relações de Trabalho	27
2.2 Modelos de Sistemas de Relações de Trabalho.....	37
2.3 A Negociação Coletiva nos Sistemas de Relações do Trabalho	45
2.4 Breve Histórico sobre a Negociação Coletiva	48
2.5 Aspectos Jurídicos da Negociação Coletiva no Brasil.....	54
2.6 Negociação Coletiva e Direito Adquirido	57
3 METODOLOGIA	61
3.1 Abordagem	61
3.2 Método.....	61
3.3 Técnicas de Coleta de Dados.....	63
3.4 Sujeitos da Pesquisa.....	66
3.5 Estratégia de Análise de Dados	67
4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	69
4.1 Percepção quanto aos Impactos do Contexto de Direito Adquirido nas Negociações Coletivas	70
4.2 Percepções Acerca da Forma de Negociar no Contexto Atual	74
4.3 A Importância das Negociações no Contexto Atual.....	78
4.4 Avaliação das Convenções Coletivas de Trabalho Firmadas pelos Sindicatos que Participaram da Pesquisa	87
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	95
REFERÊNCIAS	101
APÊNDICE - Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada	109

1 INTRODUÇÃO

1.1 Problemática

Este estudo visa abordar o tema da negociação coletiva de trabalho, sob a perspectiva da ótica empresarial.

A negociação coletiva de trabalho consiste na discussão das relações de trabalho entre empregadores e empregados, organizados através de sindicatos. Considera-se “coletiva” porque seus efeitos se aplicam a um grupo de empregados, sejam eles de uma empresa específica ou mesmo a toda uma categoria em determinada região geográfica.

O produto dessas negociações coletivas, isso é, os termos negociais aos quais chegaram empregadores e empregados, pode ser formalizado através de uma Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) ou de um Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). A diferença mais substancial entre esses dois instrumentos está em seu alcance. A Convenção Coletiva de Trabalho aplica-se a toda uma categoria de empregados em determinada região, ao passo que o Acordo Coletivo de Trabalho produz efeitos somente sobre os empregados de uma empresa específica.

De maneira geral, os termos negociais expressam condições para reajustes salariais, determinando percentuais de aumento, sua frequência e bonificações financeiras, além de cláusulas de benefícios para os empregados, tais como alimentação, plano de saúde, previdência complementar, jornada de trabalho, relação com o sindicato, segurança do trabalho, deslocamento, dentre outros. Assim, esses termos negociais acabam por reunir um conjunto de regras próprias a serem aplicadas àquela categoria especificamente (no caso de uma CCT) ou aos empregados de determinada empresa (no caso de um ACT).

Contudo, independentemente de qual tipo de instrumento formaliza o resultado da negociação, uma das características importantes é que o mesmo tem prazo de vigência, isto é, tem data certa para iniciar a produção de seus efeitos e, sobretudo, data certa para cessá-los. Em decorrência, expirada a vigência do termo negocial firmado, há habitualmente a necessidade, e mesmo a prática, de retomar as negociações, acordar novos termos e produzir e formalizar (ou renovar) a negociação coletiva. E assim sucessivamente. No Brasil, normalmente o prazo de vigência dos termos negociais é de um ano, uma vez que, em regra, o reajuste dos

salários tem essa frequência. Contudo, há casos em que o prazo de vigência se estende por um período maior, como até dois anos (prazo estabelecido pela Consolidação das Leis do Trabalho – CLT). Nesses casos, porém, é prevista uma cláusula determinando que o reajuste salarial será, de toda forma, anual.

Entretanto, recente posicionamento do Poder Judiciário Brasileiro, que se ocupa dos Direitos Trabalhistas, determina que, mesmo após ter expirado sua vigência, as cláusulas contidas em um Acordo Coletivo ou Convenção Coletiva passam a aderir ao contrato individual de trabalho, tornando-se direito adquirido para o empregado. Este novo cenário traz relevantes impactos para a negociação coletiva, a ponto de se discutir se ela realmente continua sendo central nas relações de trabalho, visto que eventuais benefícios através dela concedidos tendem a se perpetuar no contrato de trabalho. Ou seja, já que as conquistas dos trabalhadores são garantidas sem a necessidade de concordância por parte da empresa, a negociação coletiva irá perder ou ganhar força.

O interesse pelo estudo do tema foi fruto da experiência da autora como participante da diretoria de um Sindicato patronal há mais de oito anos e da primeira impressão no que tange às dificuldades aparentes da negociação coletiva na perspectiva empresarial, sobretudo nas últimas negociações.

Pretende-se focar o referencial teórico na centralidade ou não da negociação coletiva nos sistemas de relações de trabalho. Para tanto, foi desenvolvido breve estudo acerca dos modelos de sistemas de relações de trabalho em outros países, fazendo um contraponto entre o modelo regulador e o voluntarista, buscando identificar o modelo de relações de trabalho adotado pelo Brasil e a importância da negociação coletiva neste modelo, para culminar na formatação de instrumentos coletivos de trabalho, como Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) ou Acordos Coletivos de Trabalho (ACT).

Foram abordados também os aspectos legais, bem como as questões relacionadas a políticas e estratégias que permeiam a negociação coletiva e a importância dos atores sociais coletivos, representados pelos sindicatos nesse contexto.

Na perspectiva da negociação coletiva, há de se considerar a inegável divergência de interesses. De um lado, a representação empresarial busca, naturalmente, minimização do custo da mão de obra, objetivando melhorar seu resultado econômico. De outro lado, a representação dos trabalhadores busca a

valorização do trabalho, traduzida em melhores salários, garantias, benefícios e melhores condições de trabalho, o que, de certa forma, tende a reduzir as margens de lucro do empregador. No entanto, embora os objetivos primários sejam divergentes, ambas as representações objetivam que o resultado da negociação seja positivo, para que eles se aproximem de suas distintas finalidades. Daí as dificuldades e também as oportunidades inerentes ao processo de negociação coletiva.

A negociação coletiva no Brasil é regulada pelo Direito Coletivo do Trabalho que, segundo Delgado (2013, p. 1361), terá de um lado os trabalhadores representados pelas entidades sindicais e, de outro, os entes coletivos empresariais, atuando isoladamente (empresas, via Acordos Coletivos) ou através de seus sindicatos de empregadores (Convenções Coletivas). Assim, pode-se considerar que os sujeitos do direito coletivo são essencialmente os sindicatos, embora os empresários possam assumir tal papel, agindo de modo isolado.

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) estabelece que a negociação coletiva, objetivando a formalização de um instrumento normativo, pode ser celebrada entre o sindicato dos trabalhadores e o sindicato dos empregadores (o que resulta em uma Convenção Coletiva de Trabalho - CCT) ou diretamente entre o sindicato dos trabalhadores e a empresa ou grupo de empresas (o que resulta em um Acordo Coletivo de Trabalho - ACT). Percebe-se, portanto, que é obrigatória apenas a presença do sindicato dos trabalhadores para celebração desses instrumentos normativos coletivos.

A definição de sindicato no Brasil está intimamente ligada à ideia de categoria, que pode ser profissional, quando se trata de trabalhadores, ou econômica, quando se trata de empregadores. Embora, fundamentalmente, a ideia de sindicato tenha nascido no conceito de representação de trabalhadores.

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, em seu artigo 8.º, define a obrigatoriedade de participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. Depreende-se, portanto, que, para que haja uma negociação coletiva é indispensável a existência de um sindicato organizado. Ressalte-se, também, que, embora a Constituição determine a participação dos sindicatos na negociação coletiva, não estabelece uma periodicidade com que esta deva ser feita e nem mesmo que deva ser feita. Tudo depende da vontade e da relação de forças entre as partes. No entanto, se o empregador do setor privado não quiser negociar, os

sindicatos de trabalhadores podem ir a dissídio (solicitar uma decisão por parte do judiciário), e o entendimento, tanto da Justiça do Trabalho, quanto do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), é que as empresas têm a obrigação de negociar. Havendo a negociação coletiva, porém, o sindicato dos trabalhadores é que tem legitimidade para estabelecer as negociações coletivas com o representante do empregador, que, por sua vez, tem a faculdade de negociar diretamente e em seu próprio nome, com o objetivo de se chegar a um acordo, o que não quer dizer consenso e sim os limites aceitos pelas partes, conforme salientado por Melo (1991).

As negociações coletivas são resultantes de um processo de evolução das relações de trabalho. Na medida em que os trabalhadores anseiam por melhores condições de trabalho, novos direitos e benefícios, há mesmo a tendência em encaminhar esses pleitos de forma mais organizada e coletiva, visto que eventuais conquistas estendem-se a todos os trabalhadores daquela empresa ou daquela categoria. No Brasil, as negociações coletivas são disciplinadas pela legislação. Vislumbra-se nelas, materializadas pelos Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, a possibilidade da preservação de garantias conquistadas ao longo de anos de lutas dos trabalhadores, bem como a forma adequada para suprir as necessidades de adaptação da realidade vivenciada e, em constante movimento, com as formas de estabelecimento das relações de trabalho.

Anteriormente ao atual contexto de garantia de direito inserido por meio da Súmula 277, do Tribunal Superior do Trabalho (TST), o ideal era a elaboração de uma espécie de plano de negociação que definisse claramente os pontos fundamentais que se pretendia alcançar, em que aspectos a negociação poderia ser flexibilizada, objetivos relacionados a prazos, custos, etc. A prévia concepção desse tipo de plano permite o direcionamento da negociação e a avaliação permanente sobre a efetiva evolução em relação às metas pretendidas.

No entanto, a partir do momento em que um instrumento coletivo de trabalho passa a ser de aplicação por prazo indeterminado, independentemente de ter sido ou não esse o acordo entre as partes, esse tipo de estratégia carece ser profundamente revisto, pois eventuais concessões podem produzir efeitos muito mais duradouros do que se pretendia originalmente. É nesse contexto que se insere a proposta deste projeto de dissertação.

O que se percebe na atualidade é uma situação em que as cláusulas contidas em um instrumento coletivo passam a aderir ao contrato individual de trabalho,

tornando-se direito adquirido pelo trabalhador, de maneira que somente poderão ser modificadas por outra negociação coletiva. Tal fato poderá provocar impactos na efetiva prática da negociação coletiva, pois, sob a ótica do trabalhador, como as garantias conquistadas serão mantidas, há possibilidade de arrefecimento na mobilização das categorias. Pelo lado do empregador também pode haver inércia, pois a negociação coletiva, que antes poderia permitir que a empresa propiciasse situações diferenciadas de acordo com a sua situação econômica, por prazo determinado, pode não mais acontecer, uma vez que tudo o que for concedido incorporará ao contrato de trabalho individual, o que dificultaria sua alteração.

Sob a ótica dos trabalhadores, sempre há possibilidade de novas conquistas e de constante evolução das condições de trabalho. A realidade econômica e sócio-política a cada momento pode permitir novos ganhos, novos patamares para a relação de trabalho. Entretanto, via de regra, essa evolução precisa ser buscada, trabalhada, negociada. Por isso, a mera manutenção dos direitos já conquistados pode levar ao risco de desarticulação dos trabalhadores e, como não há risco de perda de conquistas, a mobilização da categoria pode enfraquecer, o que também poderá dificultar novas conquistas. O fato é que a negociação coletiva funciona como mola propulsora do sistema de relações de trabalho. Embora sua descontinuidade possa preservar uma confortável manutenção de benefícios já conquistados, de outro lado pode levar a uma estagnação da situação, mesmo diante de condições que permitiriam avanço nas condições de trabalho.

O mesmo risco de inércia também pode recair sobre a representação empresarial, uma vez que pode ser muito difícil a redução de algum benefício que tenha sido concedido via negociação coletiva, visto que eles são incorporados ao contrato individual de trabalho. Além disso, haverá tendência em rejeitar a concessão de novos benefícios, uma vez que fazê-lo pode ser algo dificilmente reversível.

Nesse contexto, é necessário que as questões afetas à negociação coletiva sejam estudadas e maturadas diante do novo panorama, sobretudo sob a ótica empresarial e sua representação.

Tendo em vista que a negociação coletiva tem como um dos objetivos regular as relações de trabalho, buscando um acordo entre as partes e, sobretudo, impondo obrigações a serem cumpridas por parte dos empregadores, em dado momento histórico, chega-se à questão da pesquisa: de que forma o contexto atual de

garantia de direito adquirido pode influenciar ou não a necessidade de negociação coletiva sob a ótica empresarial?

1.2 Relevância do Estudo

Considera-se que o estudo do tema, ora apresentado, se faz relevante tendo em vista a escassez de obras que tratam do assunto, uma vez que, comumente, se vislumbra estudos somente sob a ótica dos trabalhadores, a exemplo de Carvalho Neto (2001; 2006), Pereira e Tavares (2006), Martins (2000), dentre outros. Embora haja históricas e crescentes preocupações por parte de empregadores e de empregados, e mesmo da sociedade como um todo, quanto às questões relacionadas ao resultado das negociações coletivas.

Foi feita uma ampla pesquisa nas bibliotecas virtuais disponíveis, dentre elas o portal SPELL, da ANPAD, que serve como referência, e foram localizados poucos artigos que tratam do tema da negociação coletiva em geral (Amorim, 2009; Molica, Carvalho Neto & Gonçalves, 2008; Brito, Brito e Cappelle, 2004; Melo, 1991). Quanto à negociação coletiva, na ótica empresarial, apenas uma obra foi localizada. (Molica, Carvalho Neto & Gonçalves, 2008).

Não se percebe no Brasil uma instância mais abrangente coletivamente que funcione como porta voz da classe empresarial, o que justifica a perpetuação de um traço historicamente enraizado, marcado pela diversidade e segmentação dos interesses empresariais, aspecto, até certa medida, muito responsável pela fragilidade do empresariado brasileiro como ator social coletivo e pelas dificuldades de suas articulações. (Molica et al., 2008).

As abordagens tradicionais acerca das negociações coletivas concentram-se naturalmente na perspectiva dos empregados, por serem a parte mais frágil na relação de trabalho. Contudo, considerando que chegar a bons termos nas negociações coletivas é também interesse da sociedade, posto que as negociações devem buscar as melhores condições de trabalho e benefícios para os empregados, e paralelamente a manutenção da sustentabilidade financeira da empresa, o tema merece ser investigado também sob a ótica do empregador. Como é inerente a qualquer processo de negociação, metas e estratégias precisam ser definidas. E o fato é que a nova realidade, sobre a vigência indefinida do que já foi negociado, traz nova luz a essas questões.

Vale enfatizar que as negociações coletivas não importam somente aos atores da negociação e aos empregados ou empresas sobre os quais as consequências incidirão. O Direito do Trabalho é instrumento fundamental em qualquer sociedade civilizada, pois visa a disciplinar as relações de trabalho, buscando proteger direitos e estabelecer normas para regular essa tão complexa relação. Mas como qualquer normativo legal, seu alcance é genérico, amplo. Se de um lado isso traz o benefício da uniformidade, da preservação de direitos gerais, de outro contém a natural limitação de não ser capaz de vislumbrar o que é específico de determinada categoria profissional ou mesmo de determinada empresa. É exatamente nessa lacuna que se encaixam, inteligentemente, os instrumentos coletivos de trabalho que, embora devam ser obedientes e subordinados à legislação em geral, têm a possibilidade de enxergar o que é específico e ali estabelecer regras específicas. Tudo com a vantagem adicional de serem produtos de uma negociação, o que pressupõe diálogo, argumentação e compreensão, conquistas e recuos. Não é demais considerar que é ato pleno de democracia.

Nessa perspectiva, qualquer mecanismo que coloque em risco a existência dos instrumentos coletivos de trabalho precisa ser muito bem discutido e avaliado, afim de que a busca por determinado benefício (a perpetuação das cláusulas negociadas aos contratos de trabalho, por exemplo) não provoque, colateralmente, um mal maior: o arrefecimento das práticas de negociação coletiva, por exemplo.

Pretende-se que este trabalho contribua para a busca da melhoria dos processos de negociação coletiva, principalmente no contexto atual, estudando o comportamento da parte empresarial nas negociações e suas construções ao longo do tempo, para estabelecer estratégias de manutenção do processo negocial como meio fundamental para a mediação de interesses.

1.3. Objetivo Geral

Analisar os impactos da negociação coletiva, sob a ótica empresarial, em um contexto de direito adquirido relativo aos benefícios conquistados pelos trabalhadores em negociações anteriores.

1.4. Objetivos Específicos

1. Analisar o processo da negociação coletiva, sob a ótica empresarial, anteriormente ao atual contexto de direito adquirido, abordando vantagens e desvantagens para a empresa.
2. Analisar esse processo da negociação coletiva após o contexto de direito adquirido, abordando vantagens e desvantagens para a empresa.
3. Analisar os efeitos das conquistas adquiridas através das negociações coletivas na percepção dos empregadores.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Sistemas de Relações de Trabalho

Nos Estados Unidos, as primeiras grandes organizações burocráticas capitalistas se deram com a proletarização dos artesãos, de 1870 até 1920. Nessa ocasião havia um crônico desemprego, além de recessão e depressão, e uma gerência extremamente autoritária, levando a um generalizado grau de violência, incluindo explosões de empresas e muitas mortes nas disputas capital-trabalho. (Kaufman, 1993).

Esse conturbado contexto histórico provocou consternação nacional, que teve como consequência a criação de um movimento reformista para tratar esses conflitos nos EUA, o qual ganhou peso especialmente a partir de 1912, quando o governo americano criou a Comissão para Relações Industriais. Nessa época, líderes empresariais progressistas instituíram formas de representação dos trabalhadores e melhoraram as condições de trabalho; psicólogos industriais, como Elton Mayo, instituíram métodos para aumentar a eficiência empresarial e a satisfação do trabalhador com o emprego; engenheiros (como Taylor) promoveram sua administração “científica” para aumentar a produtividade; economistas institucionalistas do trabalho (como John Dunlop) favoreceram a visão da importância dos sindicatos e da regulação governamental. (Carvalho Neto, 1999).

No entanto, somente durante a primeira guerra mundial empregadores e governo americanos se curvaram às pressões pela reforma, às greves e à alta rotatividade da força de trabalho nas empresas. A falta de mão-de-obra para a indústria de guerra aumentou o poder de barganha dos trabalhadores. Como resultado, o órgão governamental encarregado de organizar o esforço de guerra na área de trabalho encorajou as empresas da indústria bélica a reconhecerem os sindicatos e a assinarem acordos coletivos. Assim, no fim da guerra havia um clima altamente propício à reforma das relações de trabalho nos EUA. (Carvalho Neto, 1999).

Em 1935, a negociação coletiva como método privilegiado para estabelecer salários, jornada e condições de trabalho foi formalizada por ato governamental nos EUA. A aceitação dos sindicatos como sujeitos sociais nos EUA não se deu, portanto, de forma pacífica, muito menos de cima para baixo, nem como concessão

patronal. Como em qualquer outro país, para ser levado em conta como sujeito social e político, o sindicalismo dos trabalhadores teve que enfrentar árdua luta, muitas vezes décadas de confrontos acirrados com o empresariado. (Carvalho Neto, 1999).

O termo “Relações Industriais” (RI) rapidamente começou a ser utilizado para descrever um novo campo de estudo cujo ponto focal era a relação de emprego e, em particular, as causas dos problemas nas relações de trabalho e a sua solução através de métodos de administração. As Relações Industriais desenvolveram-se como um campo acadêmico distinto a partir de 1920 e houve a criação da primeira associação profissional dedicada ao estudo e à prática das RI, a IRAA – *Industrial Relations Association of America*. Com a preocupação tanto com a consolidação de um campo científico, quanto com a necessidade de “resolver os problemas” entre capital e trabalho. (Carvalho Neto, 1999).

Vale ressaltar que o termo Relações Industriais (RI) denomina esse campo de estudo no idioma inglês, tendo em vista suas origens. No Brasil, o termo utilizado para a mesma designação é Relações de Trabalho (RT).

Nas relações de trabalho, portanto, a negociação coletiva aparece como importante instrumento de regulação de um conflito que é permanente, que faz parte das relações capital-trabalho, que não tem “solução” definitiva. (Carvalho Neto, 1999).

No Reino Unido, Sidney e Beatrice Webb, fundadores da prestigiosa *London School of Economics*, publicaram trabalhos considerados como marcos na teoria das relações industriais naquele país. No entanto, não introduziram esse campo de estudo no currículo acadêmico como nos EUA; lá primeiramente foram sociólogos e historiadores que desempenharam tal papel. (Kaufman, 1993; Edwards, 1995).

O conceito de Relações de Trabalho (RT) é bastante discutido pelos teóricos dessa área, conforme afirma Amorim (2009). John T. Dunlop foi o fundador do campo de RT nos Estados Unidos e é uma das principais referências internacionais sobre o assunto (Reynaud, Eyraud, Paradeise, et Saglio, 1990). Para Dunlop (1993), as relações do trabalho podem ser compreendidas como um sistema composto por elementos-chave: atores (trabalhadores, empresas e Estado), ambiente e ideologia. Os atores sociais coletivos interagem em um ambiente marcado por forças econômicas, sociais e tecnológicas, definindo suas regras de funcionamento. A coesão desse sistema é garantida pelo conjunto de ideias e crenças partilhadas

pelos seus atores, ou seja, sua ideologia. Esse sistema faz parte de outro ainda maior, o sistema social, e estaria no mesmo plano do sistema econômico. (Amorim, 2009).

O sistema de relações de trabalho de cada país possui características próprias. Porém, há dois aspectos fundamentais que as envolvem, conforme Conforto e Ribeiro (2005), que são: as características da organização sindical de cada país e os procedimentos adotados para a negociação coletiva. Esses aspectos permitem contextualizar as relações entre capital e trabalho em um determinado ambiente econômico, social e político. As negociações coletivas são, assim, um importante instrumento de regulação do conflito entre capital e trabalho, pois acabam por estabelecer regras ou, outras vezes, alterar padrões de regras estabelecidas, como as condições de trabalho, influenciando o ambiente econômico como um todo.

A escola institucionalista, representada por Dunlop e Kerr, surgiu nos Estados Unidos a partir de 1930. Ela buscava identificar os elementos que determinavam os salários, o comportamento do mercado de trabalho, a utilização da mão-de-obra e a incorporação dos processos sociais e econômicos. A obra desenvolvida por Dunlop (1993), *Industrial Relations Systems*, é considerada por muitos estudiosos como um marco nos estudos sobre os sistemas de relações de trabalho, já que trouxe profundas transformações no campo de pesquisa.

Muitos economistas do trabalho, da corrente institucionalista, como Clark Kerr e John Dunlop, atuaram como árbitros nos conflitos trabalhistas nas indústrias dos Estados Unidos e acreditavam que o repentino crescimento do movimento sindical de massas era positivo (desde que não questionasse a ordem capitalista), e não significava a introdução de uma nova e ameaçadora utopia anticapitalista. Para eles, os trabalhadores ficam em franca desvantagem quanto ao poder de barganha frente aos empresários, num sistema de negociação individual, daí a necessidade de instituir um sistema de negociações coletivas, para que a relação empregador-empregado não se convertesse numa relação senhor-escravo. Nesse sentido, suas opiniões convergem com as do casal Webb na Inglaterra. (Carvalho Neto, 1999).

Conforme Carvalho Neto (1999), Dunlop defende um sindicalismo moderado e reconhecido pelos empresários. Ele apostava na diminuição da escalada dos conflitos capital-trabalho. Considerava o conflito como inevitável e, dentro de limites, até desejável, enquanto a outra corrente situava-se na linha da negação do conflito

(da escola das relações humanas de Elton Mayo). Estes últimos depois formaram o campo acadêmico que ainda hoje é denominado Comportamento Organizacional.

Dunlop perseguiu, desde os anos 1950, a ideia do Sistema de Relações Industriais (SRI) como sistema de regulação paritário, com um movimento sindical independente, mas “cooperativo”, e uma gerência “esclarecida e profissional”, dentro da construção do que seria, então, a moderna sociedade industrial. (Carvalho Neto, 1999).

De toda forma, como salienta Carvalho Neto (1999), trabalhadores e empregadores não terão igual possibilidade de fazer o mesmo uso dessas regras que determinam o funcionamento do Sistema de Relações de Trabalho. O conflito capital-trabalho é inerente ao capitalismo, e, portanto, estará sempre presente, latente ou manifesto, em maior ou menor escala.

O modelo dunlopiano estabelece-se de forma generalizada nos EUA, com a hegemonia da corrente institucionalista. A negociação coletiva deu-se no modelo dunlopiano desde os anos 1930 nos EUA e Europa e, a partir do pós II Guerra, consolidou-se durante o fordismo. As negociações coletivas dão-se nos EUA desde então entre grandes corporações empresariais e/ou ramos inteiros de setores industriais de ponta e sindicatos de abrangência nacional. Na Europa, deu-se em caráter nacional bem mais unificado que nos EUA. Os efeitos de difusão do que era acordado num setor importante logo eram sentidos em grande parte da economia. (Carvalho Neto, 1999).

Dunlop (1993) fez escola em todo o mundo. A escola francesa de sociologia do trabalho, que tem várias críticas à teoria dunlopiana, reconhece sua contribuição no tocante à eleição de um conjunto coerente de regras como expressão das relações entre os atores sociais. No modelo dunlopiano, a negociação coletiva ocupa lugar central nos sistemas de relações de trabalho exatamente porque é a produtora por excelência dessas regras. A negociação entre trabalhadores e empresários produz um acordo coletivo que nada mais é do que uma sequência de regras sobre as muitas variáveis das relações de trabalho, tais como a remuneração, os benefícios, a saúde e a jornada no trabalho. (Carvalho Neto, 1999).

A estrutura do SRI de Dunlop (1993) baseia-se em três grandes grupos de atores sociais: a organização dos trabalhadores e seus representantes; a organização dos dirigentes de empresas e seus representantes nas funções de controle ou gerência; as instituições públicas e privadas especializadas, cuja função

é assistir os dois atores em suas relações.

Para Dunlop (1967), a negociação coletiva é fundamental. Estudando a função das greves de empregadores e de trabalhadores, que são momentos de máxima ruptura, o autor coloca a solução sempre baseada no instituto da negociação coletiva e da arbitragem.

Esse estudo partiu da teoria desenvolvida por Dunlop de que o ambiente externo pode influenciar e modificar os resultados das negociações coletivas. Ao mesmo tempo, a negociação coletiva é capaz de alterar, por meio de regras e procedimentos, todo o ambiente externo. A partir de então, as relações de trabalho foram concebidas como um sistema, que é alimentado pela influência do ambiente externo e produz certo resultado na negociação coletiva. Esses resultados também podem alterar por meio de regras o ambiente externo.

No modelo dunlopiano, a negociação coletiva ocupa lugar central nos sistemas de relações de trabalho exatamente porque é reguladora de conflitos e produtora de regras de estabilização do sistema. A negociação entre trabalhadores e empresários produz um acordo coletivo que é um conjunto de regras, tais como a remuneração, os benefícios, a saúde e a jornada no trabalho. Nesse modelo, os contextos externos tecnológicos, político (o poder dos atores sociais) e econômico desempenham um papel decisivo na forma que tomam as regras (como a negociação coletiva) produzidas pelos três grandes grupos de atores sociais. Assim, para Dunlop, o Sistema de Relações de Trabalho tem uma situação de dependência do ambiente externo, devendo “resolver” os problemas impostos pelos contextos externos. (Carvalho Neto, 2001).

O modelo dunlopiano baseia-se no instituto da negociação coletiva, portanto aceita pela sociedade como instrumento de regulação de conflitos e de efetivação do pacto social fordista, entendido como um acordo entre o capital e o trabalho, que tinha como objetivo evitar a tensão social e aumentar a produtividade. Para ele, a negociação coletiva é fundamental, é pedra angular do Sistema de Relações de Trabalho.

Assim, Dunlop irá mostrar que a riqueza da análise sistêmica permite acompanhar as relações entre os diversos atores, e o resultado final pode ser maior que a soma das ações de cada um. (Amorim, 2015).

Para Dunlop (1993), a força dos sindicatos é uma função dos desejos e das metas dos trabalhadores e dos empregadores, das condições do mercado de

trabalho e de sua estrutura, bem como da capacidade e da habilidade dos sindicatos de extraírem resultados favoráveis, conforme a condição de mercado e os objetivos dos sindicalistas. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Com a crise do fordismo, a partir do final da década de 1970, e o impulso das mudanças tecnológicas e organizacionais no mundo do trabalho, o modelo dunlopiano passa a ser mais criticado. Kochan, Katz e McKersie (1986) trazem uma contribuição crítica importante à teoria das relações de trabalho de Dunlop, incluindo as escolhas estratégicas dos atores sociais como elemento motor do Sistema, já que o modelo dunlopiano subestimaria a estratégia dos atores, que muitas vezes são centrais na definição dos padrões dos sistemas de relações de trabalho de um país.

Para Kochan et al. (1986), as práticas e os resultados das relações industriais são moldados de acordo com as escolhas estratégicas e os valores dos empregadores, dos líderes sindicais, dos assalariados e dos decisores em matéria de política pública. Ou seja, os autores colocam as escolhas estratégicas dos atores sociais como elemento motor do SRI, pois são os maiores influenciadores na transformação das RT.

Para Kochan, Katz e McKersie (op cit), a teoria de RT deve desenvolver a identificação das variáveis-chave ou forças institucionais que determinam os resultados das interações entre o trabalho e a gerência. A coerência deste modelo deriva da lógica das estratégias e não da predominância de um componente dentro do sistema. O modelo dunlopiano de fato subestima a estratégia dos atores, que muitas vezes são centrais na definição dos padrões dos SRT de um país. (Carvalho Neto, 1999).

Para os críticos, o modelo dunlopiano tornou-se incapaz de explicar as relações de trabalho através da centralidade das negociações coletivas. A reestruturação produtiva — adoção de processos mais racionais de produção com uso de tecnologia — tornou-se o principal agente de alteração das relações de trabalho. Como as mudanças estavam ocorrendo no âmbito das empresas, mesmo que de forma diferenciada, o processo de negociação particularizou e desenvolveu, segundo as características de cada empresa, a profundidade das transformações e a capacidade dos trabalhadores para reagirem. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Assim, tem-se que, na visão de Dunlop (1993), a negociação coletiva, ao produzir um acordo, está definindo uma sequência de regras sobre as muitas variáveis das relações de trabalho e geradas como uma resposta aos problemas

impostos pelo ambiente externo ao processo de negociação, como os avanços tecnológicos ou as mudanças na conjuntura política ou econômica.

Diante disso, autores como Kochan, Katz e Mckersi passaram a focar em outros elementos que poderiam influenciar o Sistema de Relações de Trabalho e principalmente a negociação coletiva. Para Kochan a influência está assentada em três elementos: (a) as estratégias adotadas por trabalhadores, empregadores e governo; (b) a estrutura da negociação coletiva; e (c) a divisão técnica do trabalho, que determina o padrão e a performance das instituições no mercado de trabalho. (Carvalho Neto, 2001).

Segundo Kochan (1980), as escolhas das estratégias pelos atores constitui o principal elemento de transformação das relações de trabalho; sendo assim, fatores externos às negociações coletivas não são capazes, sozinhos, de explicar as decisões dos atores, nem as interações dos mesmos com as novas formas de organização dentro dos locais de trabalho. (Conforto & Ribeiro, 2005).

No entanto, Kochan et al. (1986), por sua vez, também subestimam os efeitos das negociações coletivas nas RT, tratando-as como algo estático, e não como um processo que se renova no tempo e no espaço, na forma e no conteúdo. Sejam mais ou menos descentralizadas, as negociações coletivas continuam a ser elemento central do SRT, perpassando por três níveis do SRT, o micro, o meso e o macro. (Carvalho Neto, 1999).

Em seu modelo, Kochan (1980) procura analisar as relações de trabalho e a negociação coletiva sob a dimensão micro que envolve a empresa na sua relação direta com as entidades sindicais. A análise do nível micro e não mais macro — negociações em âmbito nacional envolvendo trabalhadores de todas as empresas do país em um determinado setor — está ligada ao fato que, com a crise do fordismo e as intensas modificações econômicas iniciadas na década de 1970, houve muitos casos em que se observou um processo de descentralização e fragmentação das negociações coletivas, privilegiando o ambiente da empresa como local para solução dos conflitos. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Kochan (1980) procura definir dois grupos de variáveis que podem influenciar a negociação coletiva. Como variáveis dependentes, são considerados: (a) o processo de negociação; (b) os resultados das negociações coletivas; e (c) as relações de troca realizadas entre as empresas e os sindicatos dos trabalhadores. Nas variáveis independentes, são considerados os elementos que envolvem o

ambiente externo, tais como os fatores políticos, econômicos, sociais, tecnológicos e demográficos. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Nessa polêmica sobre o caráter das negociações coletivas como centro dos SRT, está presente a discussão sobre o futuro do campo de pesquisa em RT em muitos países, devido à sua identificação com a teoria dunlopiana. (Carvalho Neto, 1999).

Uma das principais críticas de Kochan (1986) ao modelo dunlopiano, sua ênfase nas negociações coletivas centralizadas, que estariam em franca decadência, não se confirmou na pesquisa coordenada por Locke, Kochan e Piore (1995). Esses autores concluem que, embora experimentando um nível inicial de descentralização, as negociações coletivas continuam centralizadas nacionalmente em muitos países, com os sindicatos guardando razoável poder de interferência. De toda forma, embora criticando Dunlop, sobre o peso excessivo que este dá aos contextos externos sobre as RT, Kochan et al. não deixaram de reconhecer este peso dos contextos externos em suas pesquisas. (Carvalho Neto, 1999).

O debate continua entre as duas correntes. Para Dunlop (1993), os contextos externos continuam tão determinantes nos SRT quanto antes. A diferença atual é da maior preponderância do capital, que influenciou na mudança do papel do estado, nos contextos externos, que para Dunlop são determinantes.

Dunlop (1993) considera as atuais políticas cooperativas de gestão como uma filosofia gerencial da mesma ordem da Escola de RH (de Elton Mayo) dos anos 1920, quando se impôs o modelo não-sindical nos EUA, de negação do conflito, “substituindo” o sindicato pelo contato direto entre gerência e trabalhadores no interior de cada empresa. O autor remarca que sofisticadas políticas gerenciais em empresas onde se procurava negar o papel do sindicato já eram bem articuladas nos anos 1920. (Carvalho Neto, 1999).

Dunlop (1993) enfatiza que a negociação coletiva sempre foi minoritária nos EUA, onde os setores econômicos nos quais os trabalhadores nunca foram organizados em sindicatos sempre foram em maior número que aqueles onde o sindicalismo é organizado. Nos EUA sempre existiram negociações centralizadas convivendo com negociações por empresa ou mesmo sistemas mistos. Dunlop (1993) concorda com a assertiva de seus críticos de que o empresariado americano sempre foi profundamente hostil aos sindicatos. O autor salienta que todos esses fatores, no entanto, nunca impediram que as negociações coletivas em grandes

ramos ou setores industriais causassem impacto em todo o país, dado o seu enorme poder de difusão. É interessante notar que, nesses pontos específicos, é grande a semelhança entre os sistemas de relações de trabalho americano e o brasileiro. (Carvalho Neto, 1999).

Para Dunlop (1993), um sistema de relações de trabalho só produz bons resultados quando as partes estão voluntariamente incluídas neste, daí a ideia de pacto, de “ideologia” comum. Este pacto social ainda é muito forte na Europa Ocidental e mesmo nos Estados Unidos, em menor escala. (Carvalho Neto, 1999).

Outra crítica a Dunlop, de autores da escola de sociologia do trabalho francesa, aponta a dificuldade em definir “ator coletivo”, já que não haveria necessariamente uma ligação “natural” entre os interesses imediatos de um grupo profissional dentro da classe trabalhadora e os interesses gerais de classe. (Carvalho Neto, 1999).

De fato, o conceito de ator coletivo, em Dunlop (1967), é apresentado de forma um tanto quanto esquemática. Segundo Costa (1990), o sistema estático de Dunlop não daria conta da necessária construção empírica de um conjunto cujos elementos variam perpetuamente. Para a autora, num sistema nacional bastante coerente e homogêneo como o fordismo, esse problema passava despercebido, mas o mesmo não acontece no atual cenário, onde tem-se a impressão de que coexistem em um mesmo país uma multiplicidade de SRTs, muitas vezes contraditórios ou incompatíveis.

Há um último aspecto no modelo dunlopiano muito criticado pela escola francesa, ao qual já se referiu indiretamente acima, o seu determinismo exógeno. Para Costa (1990), Dunlop constrói uma cadeia de determinação vinda do exterior do sistema na direção do seu centro, onde se encontram as regras e a negociação coletiva. A autora questiona o fato de que os elementos do ambiente, como a história e o desenvolvimento econômico, decisivos para a formação das regras, são dados para Dunlop, aceitos como determinados pela sociedade e não explicados a partir também do interior do SRI. Para Reynaud et al. (1990), o SRT retroage sobre seus contextos externos, e não apenas recebe influência.

Essa crítica da escola francesa é o ponto em que o modelo dunlopiano mais apresenta problemas. Isto porque considera as regras (contextos externos) criadas pelos atores sociais como importantes no seu modelo de RT, mas superestima a influência delas sobre o poder dos seus próprios criadores.

Se absorver-se a contribuição de Kochan et al. (1986), que corroboram essa crítica da escola francesa, incorporando a estratégia dos atores sociais ao modelo dunlopiano, é possível conciliar os dois pontos de vista, seja o da autonomia mais ou menos relativa das RT, seja o da necessidade de articulação das regras produzidas internamente ao SRT (a negociação coletiva) com as regras fixadas pelos contextos externos.

Assim como Dunlop, Kochan (1980) também utiliza elementos externos, pois considera que qualquer análise inicia com uma dimensão econômica, à medida que se constata que isso afeta o comportamento das partes. Contudo, ressalva que o ambiente externo não está totalmente fora do controle das partes, podendo ser influenciado por elas. Dos resultados obtidos nos seus estudos, pode-se observar que o bom andamento da economia tende a ampliar o poder de negociação principalmente dos trabalhadores, ao mesmo tempo em que, em períodos em que há queda na produção do país e aumento nas taxas de desemprego, se nota uma redução do poder de barganha dos sindicatos dos trabalhadores em relação ao patronal.

Embora os contextos externos acabem influenciando o SRT, para Kochan, são as estratégias e as táticas adotadas pelos atores que irão conduzir e levar ao melhor resultado para ambos. A coerência desse modelo deriva, portanto, da lógica das estratégias e não do predomínio de um componente dentro do sistema, embora o autor não descarte a influência dos contextos externos. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Nesse sentido, conforme Conforto e Ribeiro (2005), a construção e a consolidação do SRT são influenciadas pelos resultados acordados entre empregados e empregadores por meio do estabelecimento de normas que regulam a utilização da força de trabalho, ou seja, as relações de trabalho apresentam uma situação de dependência com o ambiente externo e vice-versa, com os resultados da negociação coletiva sendo elemento central para influenciar nesse sistema. Por outro lado, o Estado, investido em seu poder regulador, dentro do qual se situa o Direito do Trabalho, também acaba por delinear a base do Sistema de Relações de Trabalho.

Conforme Marques (2010), tendo em vista o desenvolvimento da normatização das RT, tem-se observado algumas distinções entre as várias ordenações jurídicas dos países ocidentais, possibilitando o agrupamento deles em categorias, segundo o critério da atuação do Estado e dos atores sociais na

construção da norma jurídica trabalhista. A identificação e classificação desses modelos de regulação facilitam a compreensão da realidade das RT no cenário social de cada país.

Assim, não seria possível o entendimento da realidade da regulamentação das RT brasileira sem o entendimento histórico dos fatores sociais, econômicos e jurídicos que a precederam e influenciaram sua formação e consolidação. (Marques, 2010).

Ao definir as relações de trabalho como sistema, Dunlop recebeu críticas do campo econômico mais conservador, pois seu esquema explicativo concederia excessiva importância aos sindicatos, que seriam uma “imperfeição de mercado”. Outras críticas originavam-se no outro extremo no aspecto ideológico, já que a concepção das relações de trabalho como um sistema não consideraria plenamente o antagonismo existente entre as classes sociais envolvidas na produção, bem como as contradições aí existentes. De fato, por definição, no campo das relações do trabalho, existem interesses antagônicos de classe e não os considerar cria o risco de conceber o sistema como um mecanismo social da busca permanente de uma estabilidade e de negação desse conflito (Nogueira, 2002; Amorim, 2009).

Mesmo com essas críticas, Dunlop oferece interessantes elementos para análise das relações de trabalho, tais como o seu contexto (indicado pelas forças ambientais externas principalmente), seus atores (as partes que negociam), suas regras de funcionamento e as mudanças dessas regras (a forma como a negociação acontece). (Amorim, 2009).

Esse intenso debate sobre a atualidade do modelo dunlopiano, bem como a procura por alternativas de análise permanece. No centro do debate entre Dunlop e Kochan está a discussão sobre a maior ou menor importância das negociações coletivas nas relações de trabalho e se estas encontram-se mais ou menos centralizadas. (Carvalho Neto, 1999).

Por meio desses elementos, torna-se possível estudar a importância da negociação coletiva no Brasil no atual contexto jurídico, razão pela qual ele é adotado aqui como uma referência.

2.2 Modelos de Sistemas de Relações de Trabalho

O sistema de relações de trabalho (SRT) de um país tem como uma de suas

características ser voluntário ou regulador, sendo definido pelo nível de intervenção que o estado exerce nessas relações. No Brasil, o modelo adotado é o regulador, assim compreendido como dotado por forte intervenção estatal, herança da ditadura Vargasista. Assim, a legislação brasileira exerce importante influência sobre a forma de regular as relações de trabalho, impactando sobremaneira na negociação coletiva.

Outra característica importante dos modelos de SRT é o grau de centralização ou descentralização das suas negociações coletivas. Ele será tanto mais centralizado quanto as negociações coletivas tiverem um alcance mais abrangente, por meios das associações empresariais e de sindicatos dos empregados. E descentralizados, na medida em que as negociações se derem por empresa.

Essa distinção é meramente didática, pois nada impede que um sistema de relações de trabalho seja centralizado e descentralizado ao mesmo tempo. O que, aliás, é muito comum no Brasil. Ou seja, uma empresa participa com membro da associação empresarial, que, por meio da negociação coletiva formata uma convenção coletiva de trabalho, da qual é signatária, e também firma um acordo coletivo de trabalho, que possui abrangência restrita, portanto alcança somente a empresa e os seus empregados.

Traxler (2003) salienta que, desde o final dos anos 1960, setores do sindicalismo dos trabalhadores sempre pressionaram pela centralização da negociação. Em contraste com os empregadores, que prosseguiram com um objetivo de descentralização. Os trabalhadores defendem a negociação ocorrendo dentro do domínio da empresa (ou seja, de um único empregador), fazendo com que a negociação seja mais direta. Já para os empregadores, qualquer aumento salarial isolado estabelecido por uma determinada empresa implica uma diminuição da competitividade e do emprego da mesma.

Conforme Traxler (2003), à primeira vista, a negociação centralizada parece ser mais adequada para conciliar estas lógicas conflitantes. A estrutura de negociação centralizada promete resolver vários problemas de uma só vez, em contraste com as formas mais descentralizadas de negociação. Isso porque, na negociação descentralizada, como resultado de sua força superior, recursos e as prerrogativas de gestão, os empregadores podem dominar os trabalhadores. Daí porque a centralização das negociações coletivas na regulamentação do trabalho é

do interesse primário dos empregados.

É inegável que os sindicatos desempenham importantíssimo papel social, pois são organismos representativos de interesses coletivos, sejam dos trabalhadores, sejam dos empregadores. Além de organizar as discussões sobre questões trabalhistas, visto que seria impossível colocar todos os interessados à mesma mesa, os sindicatos efetivamente dão voz a muitas minorias, pois tornam as discussões algo institucionalizadas e não personalizadas, no caso dos trabalhadores, e no nível macro e não de pequenas empresas isoladas, no caso dos empregadores. Ou seja, os sindicatos tornam uníssonas várias vozes que, em princípio, buscam os mesmos interesses.

Infelizmente, contudo, esse nobre papel que cabe aos sindicatos não é desempenhado com propriedade por todos eles. Não raramente são encontrados sindicatos de baixa representatividade, que pouco fazem pela classe de trabalhadores que representam, quase sempre meramente homologando aquilo que é imposto pelos empregadores. Por isso são muitas vezes taxados, até pelos próprios trabalhadores, de “sindicatos de fachada” ou de “sindicatos de carimbo”, pois exercem papel meramente burocrático e não atuam com a efetividade que deveriam (Carvalho Neto, 2001). No caso dos sindicatos de empregadores dá-se a mesma falta de representatividade.

Esse tipo de postura sindical pode ter diversas origens e motivações, desde a composição de classes pouco unidas, pouco reivindicadoras, até mesmo aspectos relacionados à falta de cultura e instrução, o que, inclusive, é dissonante nas diversas regiões do País.

Para além dessas questões culturais e políticas, porém, há duas questões legais que também acabam por favorecer a existência de sindicatos de trabalhadores, neste caso, medíocres em sua forma de atuação: a contribuição sindical compulsória e a unicidade sindical.

A contribuição sindical compulsória foi instituída pela Consolidação das Leis do Trabalho (artigos 578 e seguintes) desde a década de 1940. Tratava-se, à época, de um legítimo mecanismo para fomentar e dar vida à organização sindical, pois isso não seria possível sem uma fonte de recursos financeiros consistentes, capaz de fazer face aos custos que seriam inerentes a esse tipo de atividade. No nascedouro, seria difícil aos sindicatos proeminentes conquistar adeptos, seja pela ausência de histórico de atuação, seja pela relativa desconfiança que esse tipo de organização

poderia gerar entre os próprios trabalhadores. (Carvalho Neto, 2001).

Contudo, na medida em que a sociedade brasileira evoluiu e os sindicatos se fizeram presentes e, mais do que isso, demonstraram efetivamente a sua importância para a mediação das relações de trabalho, a perpetuação da contribuição sindical compulsória fere de morte o Princípio da Liberdade Sindical, que também é uma regra constitucional. Segundo esse princípio, estampado no artigo 8.º da Constituição Federal de 1988, ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato. Contudo, mesmo os sindicatos fracos em representatividade, que não desempenham de forma adequada seu papel, contam com uma fonte líquida, certa e constante de recursos (a contribuição sindical). Essa situação favorece a certa acomodação por parte de muitos representantes sindicais dos trabalhadores, pois, atuando ou não de forma efetiva, receberão a tal contribuição, visto ser ela compulsória. (Carvalho Neto, 2001).

Outro problema relacionado à atuação dos sindicatos dos trabalhadores reside na denominada unicidade sindical. De acordo com o inciso II do artigo 8º da Constituição Federal de 1988:

É vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um município. (*Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*).

Tal dispositivo constitucional proibiu o que seria o pluralismo sindical, isto é, que os trabalhadores pudessem se organizar em outro sindicato se aquele que se apresenta não desempenha de maneira adequada o seu papel. Há mais de sessenta anos, o Brasil assinou a convenção da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que acordava o direito de pluralismo sindical, mas isso nunca foi implementado no país. (Carvalho Neto, 2001).

Não é difícil compreender a intenção do legislador constituinte ao estabelecer a unicidade sindical. Busca-se evitar a pulverização de organizações sindicais, o que em tese enfraqueceria seu poder de negociação. De fato, se houvesse, por exemplo, em um caso extremo, um sindicato para cada empresa, muito menor seria a força na negociação coletiva, pois o conjunto representado seria cada vez menor. No entanto, ao se estabelecer sindicatos de trabalhadores em cada município do país, a pulverização que se queria evitar ocorreu em grande escala.

Por outro lado, o mecanismo da unicidade sindical naquela base geográfica municipal pode tornar os trabalhadores reféns de sindicatos pouco representativos. Os sindicalistas acabam tendo uma situação de conforto, pois, mesmo inoperantes, não encontram “concorrência” de outro sindicato.

O problema é potencializado quando se conjugam os efeitos da unicidade sindical e da contribuição sindical compulsória. Há um único sindicato na base territorial, isto é, sem concorrência, e com fonte constante de recursos financeiros. Se não houver convicção dos representantes sindicais quanto ao seu papel, a situação posta não os motiva a atuarem proativamente e aguerridamente em favor de seus representados. (Carvalho Neto, 2001).

Associações patronais eram geralmente formadas em resposta a sindicatos de trabalhadores já existentes, que tinham demonstrado a sua capacidade de ação coletiva (Traxler, 2003). A participação em associações patronais é geralmente voluntária em vários países, de modo que os empregadores podem permanecer fora do alcance de acordos multi-empregador se eles não se associam.

Durante a Primeira Guerra Mundial, empregadores e o governo americano se viram obrigados a modificar sua visão das relações de trabalho devido a greves, à alta rotatividade e à falta de mão de obra para a indústria de guerra, o que acabou aumentando o poder de barganha dos trabalhadores. Assim, o governo encorajou as empresas da indústria bélica a reconhecerem os sindicatos e a fazerem acordos coletivos, dando início à reforma das relações de trabalho nos EUA. No entanto, a questão não fora tão simples assim; o reconhecimento dos sindicatos como ator social foi decorrente de muita luta, durante décadas a fio com o empresariado. (Carvalho Neto, 2001).

Na Europa e nos EUA as negociações coletivas, durante o pacto social fordista, centraram nos sindicatos com abrangência geográfica bem ampla ou até mesmo nacional, sendo então predominantemente centralizada (Carvalho Neto, 2001). Como havia grandes sindicatos, que representavam grande número de trabalhadores, as negociações coletivas produziam efeitos aplicáveis sobre uma massa relevante de trabalhadores. Além disso, as relações de trabalho sofreram influência direta dos contextos externos, segundo o modelo dunlopiano.

A polêmica entre John Dunlop e Thomas Kochan, os maiores expoentes na teoria de relações de trabalho no plano internacional, é de extrema importância para a compreensão da evolução dos modelos de Sistemas de Relações de Trabalho.

Dunlop enfatiza que a negociação coletiva sempre foi minoritária nos EUA e que sempre existiram negociações centralizadas convivendo com negociações por empresa ou mesmo sistemas mistos. O autor concorda com seus críticos, que o empresariado americano sempre foi hostil aos sindicatos e salienta que todos esses fatores, no entanto, nunca impediram que as negociações coletivas em grandes ramos ou setores industriais causassem impacto em todo o país, dado o seu enorme poder de difusão. É interessante notar que, nesses pontos específicos, é grande a semelhança entre os sistemas de relações de trabalho americano e o brasileiro. (Carvalho Neto, 2001).

A partir dos anos 1980 nos países mais desenvolvidos, e a partir dos anos 1990 no Brasil, conforme Guimarães e Carvalho Neto (2006), tornou-se comum a literatura prever até mesmo o fim dos sindicatos. Isso em função de mudanças de grandes crises e recessões e desemprego.

Em seu trabalho, Carvalho Neto (2001) pôde concluir que, ao contrário do que se pensava na época, a negociação coletiva descentralizada não era uma antítese à negociação coletiva centralizada e sim um complemento, já que as duas conviviam muito bem paralelamente. E ainda convivem.

O modelo de relações de trabalho constituído no Brasil sempre privilegiou as relações individuais em detrimento das coletivas. A influência das ideias corporativas na formação do movimento sindical resultou no atrelamento dos sindicatos ao Estado, herança de uma política autoritária e paternalista estabelecida no Governo Getúlio Vargas, a partir de 1930. O enquadramento sindical e a unicidade sindical caracterizaram-se como instrumentos de intervenção do Estado nos sindicatos, impondo limites à representatividade dos trabalhadores e impedindo mecanismos de autocomposição ou mesmo simples manifestações das diversas correntes sindicais. Esses elementos não somente inibiram ou até mesmo destruíram as manifestações de um sindicalismo mais livre, mas também impediram que a massa de trabalhadores adquirisse a chamada consciência de classe até, pelo menos, os anos 1980. Agrega-se a isso a construção de um arcabouço burocrático e assistencialista financiado pelo Estado, capaz de definir normas e regras aos sindicatos. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Como consequência, pôde-se observar o fortalecimento do movimento sindical, pulverizado e segmentado por regiões e ocupações, ocasionando o seu enfraquecimento e reduzindo a sua importância e os seus espaços de atuação.

Embora a Constituição de 1988 tenha rompido com algumas ideias do corporativismo brasileiro, o movimento sindical brasileiro como um todo, salvo honrosas exceções, ainda mantém seu caráter assistencialista e burocrático, não deixa de proteger os sindicatos de um processo ainda mais profundo de crise econômica ou política. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Esses elementos, somados às características da economia brasileira, que possui alto grau de informalização, adoção constante por parte do Governo de políticas econômicas contracionistas e um intenso processo de concentração de renda, mesmo tendo limitado a ação e a organização do movimento sindical, não foram capazes de impedir o espantoso crescimento do movimento durante a década de 1980. Este, contrariando a tendência mundial nessa década, expandiu-se, ampliando a sua capacidade de mobilização e as reivindicações por seus direitos, conquistando inúmeras melhorias nas relações de trabalho e expressivo aumento no número de sindicatos e das taxas de sindicalização. (Conforto & Ribeiro, 2005).

Conforme Amorim (2009), desde a década de 1990, várias iniciativas foram tomadas com o intuito de reformar a legislação sindical de maneira integrada. Entre elas, o Fórum Nacional sobre Contrato Coletivo e Relações de Trabalho no Brasil, em 1993, e a proposta de emenda constitucional durante o governo de Fernando Henrique de 1998. Em 2004, houve o Fórum Nacional do Trabalho, que, após exaustivas negociações, chegou a uma proposta de reforma que foi encaminhada ao Congresso Nacional. Essa reforma buscava a valorização da negociação coletiva e da representatividade sindical, estabelecia a arbitragem para casos de impasse por parte da Justiça do Trabalho e definia o que seriam práticas antissindicais por parte das empresas. O que acabou não sendo resolvido até então.

O campo das negociações coletivas diversificou-se e exigiu intenso aprendizado dos que delas participaram nos últimos quinze anos. Dadas as tendências apresentadas, tudo indica que esse aprendizado não se esgotará tão cedo. (Amorim, 2009).

Até meados da década de 1990, a instabilidade econômica, a baixa taxa média de crescimento econômico e o desemprego elevado propiciaram um ambiente favorável para conquistas e lutas sindicais por melhoria nas condições de trabalho. A partir de 2000, o Brasil experimentou oscilações constantes na economia, ora aquecida, ora desaquecida, instabilidade do Real, ameaça de volta da inflação, recessão, etc.

A partir de 1994, com o Plano Real, foi estabelecida a livre negociação (embora o Estado nunca deixando de estar presente). A partir daí se observou que várias greves foram deflagradas por falta de diálogo e acordo. Muito em função da pouca experiência, sobretudo, do lado empresarial. Essa nova situação de greve e pressão dos trabalhadores levou os empresários a buscar maior capacitação negocial. Foram organizadas caravanas de representantes empresariais para conhecer como funcionava o sistema de relações de trabalho, inclusive como seus pares negociavam as questões trabalhistas nos Estados Unidos, Europa e Japão. No Brasil foram feitos cursos e seminários para preparar negociadores do lado patronal. Com isso, a composição da bancada empresarial nas negociações foi quase que totalmente modificada. (Amorim, 2015).

Com relação aos processos de negociação, as campanhas salariais, em anos de pequeno crescimento econômico como 2001 a 2003, caracterizaram-se por rodadas truncadas e com pouco espaço para avanços nos acordos. Vale apontar, ainda, que, nos momentos econômicos mais difíceis, as concessões constantes dos acordos não foram exclusividade de grupos de sindicatos pertencentes a uma única Central Sindical. Os sindicatos das principais centrais divergiram politicamente entre si sobre os termos aceitos nos acordos assinados nesses períodos mais difíceis, mas, de maneira geral, prevaleceu entre eles o pragmatismo como orientação nas negociações. (Amorim, 2009).

No período de 2004 a 2006 houve um retorno dos acordos com reajustes salariais com grande proporção iguais ou acima da inflação. A combinação de fatores no ambiente das negociações coletivas, como inflação reduzida e crescimento econômico, elevou a proporção de reajustes salariais acordados que se igualaram ou mesmo superaram a inflação em todas as regiões e setores econômicos. (Amorim, 2009).

A situação econômica favorável, sobretudo em setores importantes da indústria brasileira, estendeu-se até o início de 2012. Setores como mineração, indústria automobilística, petrolífera e mesmo o de prestação de serviços e construção civil contribuíram para elevação dos padrões econômicos nacionais. Mesmo diante da relevante crise que se abateu sobre a economia mundial no período 2009-2011, a economia brasileira saiu-se bem, demonstrando maturidade e segurança em parâmetros econômicos de base. Todo esse cenário contribuiu para elevação dos índices de emprego, e, em certa medida, também para elevação dos

padrões salariais da massa de trabalhadores.

As incertezas no cenário internacional acabaram por permanecer por um prazo elevado, de maneira que a economia brasileira inevitavelmente sofreu seus impactos. Segundo Amorim (2009), a partir de 2013 as empresas desaceleraram os investimentos e incertezas nos cenários político e econômico fizeram arrefecer os investimentos externos. A elevação da inflação e da taxa de câmbio foram elementos que se somaram ao contexto, o que fez com que as empresas enfrentassem dificuldades. O reflexo dessa realidade foi logo sentido pela classe trabalhadora, não sendo raras as notícias de demissões em escala, e dificuldades em negociações sindicais.

A análise das tendências para as negociações coletivas aponta para dois extremos em termos de estrutura, processos e conteúdos. No âmbito mais tradicional das negociações coletivas, encontram-se as negociações coletivas de data-base cujo andamento e resultado são condicionados pela conjuntura econômica e, mais especificamente, pelo mercado de trabalho. Não havendo reversão brusca do atual contexto (por exemplo, com retorno da espiral inflacionária), devem ser mantidas as tendências, até aqui observadas, de descentralização das negociações, flexibilização salarial e pressão por redução no grau de cobertura dos acordos em termos de garantias no corpo dos acordos. (Amorim, 2009).

2.3 A Negociação Coletiva nos Sistemas de Relações de Trabalho

Nas relações de trabalho, conforme Carvalho Neto (2001), a negociação coletiva aparece como importante instrumento de regulação de um conflito. Esse conflito que é permanente, uma vez que faz parte das relações capital-trabalho e que não se vislumbra uma “solução” definitiva. A negociação coletiva é um processo que se renova no tempo e no espaço, na forma e no conteúdo, com grau de centralização que oscila no tempo de acordo com algumas variáveis, dentre elas a economia, estratégias dos atores sociais coletivos e outras, como vimos anteriormente.

A negociação coletiva tem como propósito criar e recriar estratégias de regulação da relação capital-trabalho. Para tanto, este processo visa a estabelecer regras de compromisso, uma vez que as partes envolvidas apresentam

racionalidades distintas e visam a objetivos também diferentes. Uma das características apresentadas por essas normas relaciona-se com a sua natureza temporária, dados a instabilidade e o dinamismo da própria relação capital-trabalho e da sociedade como um todo. (Brito et al., 2004).

Muitos autores, como Traxler (1999), Kaufman (1993) e Carvalho Neto (2001), atribuíram a conquista do instituto da negociação coletiva aos trabalhadores, que algumas vezes conseguem impor seus interesses ao grupo dominante em determinado tempo, diminuindo o desequilíbrio de poder entre os atores sociais. Tendo, assim, o processo de negociação coletiva como uma das mais importantes formas institucionalizadas de regulação de conflitos.

Isso porque a negociação é um processo de interação verbal, em que as partes dialogam para propor e argumentar. Algo que pode ser feito pelas mãos de quem está negociando é quase sempre melhor que a falta de acordo; as pessoas sozinhas ou coletivamente devem insistir nas negociações mesmo em conflito. Isso porque, como bem salienta Amorim (2015), não há dúvidas que sempre haverá a próxima negociação.

A negociação coletiva nos Estados Unidos também enfrenta o desafio da transformação. Essas constatações foram feitas por meio de pesquisas e análise de dados que fornecem um estado atual do processo de negociação, revelando desafios e oportunidades. Segundo Kochan et al. (1986), em junho de 1935, o Congresso dos EUA editou a Lei Nacional de Relações Trabalhistas e em 1953, 35% da força de trabalho já era sindicalizada. No entanto, o período a partir de meados dos anos 1950 tem sido marcado por declínio contínuo no percentual da força de trabalho representada por sindicatos.

Nos Estados Unidos foram apresentadas três pesquisas, realizadas em 1996, 1999 e em 2003, que dão uma visão sobre práticas de negociação e seus resultados (Cutcher-Gershenfeld, Kochan et al. 2007) . As relações de trabalho eram caracterizadas por ações unilaterais pelos empregadores, e não mais negociações coletivas. O governo estabeleceu uma série de direitos individuais como política nacional. Assim, observa-se a negociação coletiva descentralizada. Atualmente as consequências desta mudança são visíveis. Houve grande redução de direitos, através de ações unilaterais de empregadores e não de mesas de negociação.

A análise dos dados das pesquisas de 1996 e 1999 permitiu um teste preliminar de uma hipótese de "transformação". Foram encontrados casos de novas

práticas de trabalho participativo, no nível coletivo de trabalho (uso de negociação baseada em interesses, processos e outras inovações), e no nível estratégico (parcerias estratégicas).

Ao contrário de 1996 e de 1999, os dados de 2003 nos Estados Unidos foram coletados durante um período marcado por recessão econômica. No geral, as tendências são claras. Os dados apontam que em 2003 houve mais conflitos nos relacionamentos, maior divergência sobre os pontos de vista a respeito de trabalho e de gestão, declínio na inovação de trabalho e declínio na preferência para negociação baseada em interesses. Isto sugere que as tensões sobre as negociações aumentaram.

Foi pintado um retrato do estado da negociação coletiva nos Estados Unidos. Contatou-se um processo no qual os elementos institucionais, como a capacidade de chegar a acordos, mostrava evidências de deterioração. Os dados apresentados nessas pesquisas servem como uma chamada para desencadear um debate público amplo sobre como preencher o vácuo na voz do empregado, de forma a proporcionar representação efetiva nas negociações, que agora é evidente na grande maioria das relações de trabalho nos Estados Unidos.

Os estudos sobre a organização empresarial em associações nos últimos anos têm produzido novos conhecimentos a respeito das práticas empresariais, de suas organizações e de sua ideologia. Sobretudo, a respeito da suposta passividade do empresariado, do desinteresse pela política ou da sua subalternidade. Conforme Bianchi (2007), o empresariado brasileiro tem evoluído no sentido de enfatizar sua heterogeneidade social e o caráter contraditório de sua ação. Paradoxalmente, a reflexão teórica sobre o associativismo empresarial, destacando a dimensão conflitiva do processo de construção da ação e da organização coletiva.

Para Bianchi (2007), a abordagem teórica da ação coletiva empresarial deve conter uma análise das condições nas quais os interesses particulares dos empresários podem estimular a emergência de uma ação e de uma organização coletiva. Para ele, a existência de capitais particulares concorrentes é a base dos antagonismos intercapitalistas.

A associação empresarial busca congrega os interesses dos capitais particulares, que normalmente são heterogêneos e até mesmo contraditórios, na medida em que, existe naquele grupo a questão da concorrência, dos diferentes portes, já que os interesses podem competir entre si e gerar grande dificuldade para

compatibilizar os interesses gerais do capital em geral e os interesses particulares dos diversos capitais privados.

A organização sindical dos empregadores, portanto, por meio destas associações, não elimina a concorrência, também não garante um resultado que tenha um impacto igual em todos os seus membros. Pelo contrário, como os membros destas associações não são iguais, os impactos da decisão de agir coletivamente também não será igual. (Molica et al., 2008).

As associações de empregadores organizam os interesses empresariais no mercado de força de trabalho, conforme Bianchi (2007). Elas são expressão das relações existentes entre os empresários e a ação coletiva dos trabalhadores. Como já ressaltaram Offe e Wiesensthal (1984), a mobilização política dos trabalhadores e a criação de sindicatos levam os empresários a organizarem e coordenarem suas ações como resposta às tentativas dos trabalhadores de defender seus interesses por meio da ação coletiva. Aqui, os empresários não aparecem como produtores, comerciantes ou financistas, e sim como empregadores.

Muito embora as associações de empregadores tenham, na maioria dos casos, surgido como resposta à criação de sindicatos de trabalhadores, elas não guardam correspondência numérica com estes. Ao contrário, Traxler (2003) indica que, para um mesmo nível de agregação de interesses, o número de associações patronais tende a ser significativamente maior do que o de sindicatos, indicando a persistência de divisões no interior do empresariado.

2.4 Breve Histórico sobre a Negociação Coletiva

De certa maneira, o processo de negociação existe desde que existe a relação de trabalho, isto é o estabelecimento de um acordo, ainda que informal, entre aquele que contrata a força da mão de obra e aquele cidadão que coloca seu trabalho à disposição de outrem. Na medida em que esses trabalhadores se unem, de forma coletiva e organizada, para discutir essa relação de trabalho, é que tem início a negociação coletiva, predominantemente através dos chamados sindicatos.

Há certa associação às origens dos sindicatos de trabalhadores, tal qual são conhecidos na atualidade, à Inglaterra durante a Revolução Industrial do século XIX, onde surgiram as associações operárias de defesa dos trabalhadores. Contudo, autores como Sussekind (2000) mencionam que as primeiras formas de associação

profissionais foram encontradas em Roma, na forma dos colégios romanos. Embora eles tivessem caráter mais religioso do que movidos por melhores condições de trabalho para seus associados, já eram uma espécie de organização coletiva. As guildas de artesãos da Idade Média também são um exemplo claro de organização de trabalhadores-artesãos.

O grande marco histórico das negociações coletivas, porém, surgiu de fato a partir da Revolução Industrial. O modo de produção capitalista tinha de um lado os meios de produção concentrados nas mãos de poucos e, de outro, uma massa enorme de empregados assalariados, que trabalhavam em ritmo extenuante e em condições precárias. É esse contexto que faz com que os trabalhadores passem a se identificar uns com os outros e a perceberem que sua união pode fazer frente às imposições dos empregadores. Sobre esse contexto histórico, Brito Filho (2007) explica que diante da elevada oferta de trabalhadores para não tantas vagas, podiam os tomadores de serviços impor as condições de trabalho que desejassem, até pela inexistência de normas que regulassem o trabalho nos moldes necessários.

A exploração do trabalho e a impossibilidade de cada trabalhador, individualmente, enfrentar os patrões, é que motivou sua organização sindical coletiva. Inicialmente apenas como meras associações de trabalhadores, reivindicando perante seu empregador. Mas posteriormente através da formação de sindicatos, que os representavam de forma mais institucional.

Russomano (1995) dá conta que o movimento sindical mais antigo reconhecido é o *tradeunionismo* inglês, de 1720, quando milhares de trabalhadores foram ao Parlamento Britânico pleitear melhores condições de trabalho e maiores salários.

Somente a partir de 1824 é que a Inglaterra passou a permitir legalmente a liberdade de associação. A partir desse momento é que muitos sindicatos passaram a ser reconhecidos, promovendo-se verdadeira descriminalização da associação de trabalhadores. Tal fato possibilitou, ou motivou, a organização cada vez maior dos sindicatos, que passaram a surgir em diversas categorias de trabalhadores, em diversas partes do mundo.

Mesmo na União Soviética, onde o modelo de governo pressupunha a inexistência de luta entre classes surgiu o movimento sindical, embora sob controle estatal. Nesse contexto, “o sindicato não lutava contra algo, mas por algo. (...) os sindicatos desempenham um papel educativo e político de defesa dos princípios

fundamentais em que se baseia o Estado” (Nascimento, 2001). O autor explica ainda que outros modelos de entidades sindicais controladas pelo Estado surgiram na Itália de Mussolini, com a *Carta del Lavoro* (em 1927), na Espanha, com o Código do Trabalho (em 1926), e em Portugal, com o Estatuto do Trabalho Nacional (em 1933), dentre outros países. Por outro lado, Russomano (1995), menciona o surgimento do sindicato como entidade livre na França, onde o Estado era visto como opressor.

De acordo com Sussekind (2000), as entidades pioneiras do sindicalismo no Brasil foram a Liga Operária, em 1870, e a União Operária, em 1880. Essas entidades surgiram em um momento em que o Brasil caminhava em intenso movimento rumo ao capitalismo, e em uma época em que declinava o tráfico de escravos. A abolição da escravidão em 1888, aliás, lançou milhares de pessoas ao “mercado de trabalho”, o que também favorecia a sua associação.

A Revolução de 1930, com a posse de Getúlio Vargas na Presidência da República, foi um marco para o movimento sindical no Brasil. Sobre esse período, Nascimento (2001) afirma que o Estado resolveu intervir, com objetivo de substituir o histórico de conflitos por uma nova forma de organização, visando integrar as classes trabalhistas e empresariais. As categorias sindicais foram então criadas conforme as delimitações do Estado. Dessa forma, o movimento sindical foi atrelado ao Estado, num modelo de inspiração do fascismo italiano, do qual Getúlio era admirador, quando o golpe de estado que encabeçou instituiu uma ditadura no País.

Nessa era Getulista, foram estabelecidas muitas regras e normas sobre direitos trabalhistas que até hoje se aplicam à sociedade brasileira. Embora sejam discutíveis os aspectos políticos e as intenções de Vargas naquele momento da história, sua importância para as relações do trabalho é impar. Prova disso é a vigência da CLT, preservada em muitos aspectos essenciais desde o seu início, em pleno Século XXI.

O processo de negociação coletiva no Brasil vem despontando a partir da década de 1970 de um longo processo de amadurecimento dos seus atores e processos (Amorim & Araújo Júnior, 2011). Antes de 1990, as negociações eram mais centralizadas, pelo fato de que, muitas vezes, trabalhadores negociavam com as federações sindicais patronais. Em meados da década de 1990, começou a ser percebida certa descentralização, na medida em que os sindicatos dos trabalhadores passaram a negociar diretamente com a empresa.

No setor metalúrgico, conforme Amorim e Araújo Júnior (2011), nos anos de

1960 havia duas datas-bases¹ (abril e novembro). Nos anos 1970 deu-se início a um movimento de descentralização da negociação e a federação perdeu representatividade. No âmbito patronal era unificado, normalmente pelos sindicatos e pela Federação². Já nos anos 1980 surgiram algumas iniciativas dos sindicatos para unificação das datas-bases, sem sucesso. Nos anos 1990 o mercado brasileiro foi aberto para concorrência externa e deu início a um processo de estabilização inflacionária, o que significou, nas relações de trabalho, o término de reajustes automáticos nos salários.

Ainda no setor metalúrgico, as organizações patronais historicamente sempre exerceram sua representação e influência no jogo político e social. Sobretudo é a partir dos anos 1970 que foi possível notar uma maior organização da atuação dos mesmos. Foi feita renovação dos quadros técnicos, com maior capacitação dos assessores para negociação. (Amorim & Araújo Júnior, 2011).

No período de 1978 a 1989, conforme Cacciamali et al. (2011), as negociações coletivas no Brasil gravitavam em torno das sucessivas políticas salariais praticadas durante o regime militar e a Nova República, buscando por meio da negociação coletiva se livrar das regras rígidas dessas políticas, conseguindo reajustes acima da inflação e em menor tempo, se consolidando, assim, a cultura negocial no sindicalismo brasileiro. Estudos do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) mostraram que o movimento sindical não se limitou apenas a tratar de questões relativas a salários e sim de outros temas, o que provocou um encorpamento temático dos acordos e convenções coletivas. Dentre os temas de natureza salarial, cita-se a concessão de adicional de férias, décimo terceiro salário, adicional por tempo de serviço, dentre outros. Por outro lado, as estabilidades provisórias para gestantes, proteção e segurança no trabalho, duração do trabalho são exemplos de cláusulas relativas às condições de trabalho.

Conforme lembram Amorim e Araújo Júnior (2011), nos anos 1990 houve notável enfraquecimento em questão de fragmentação de objetivos empresariais. Tanto assim, que os metalúrgicos conseguiram a desejada unificação da data-base para novembro, a partir de 1994. Conforme Martins (2000), Carvalho Neto (2001),

¹ Data-base é o período do ano em que empregadores e empregados, representados por seus sindicatos, se reúnem para repactuar os termos dos contratos de trabalho.

² Federação é uma organização sindical por categoria profissional que reúne cinco ou mais sindicatos.

dentre outros, a partir dos anos 1990 um novo objeto de negociação foi introduzido no sistema de relações de trabalho brasileiro, que foi a participação dos trabalhadores nos lucros e resultados das empresas, que se encaixou como uma forma de flexibilização da remuneração dos trabalhadores no novo contexto econômico. Assim, possibilitou que cada empresa negociasse com uma comissão formada por seus empregados na qual deveria haver também a presença do sindicato, experiência de negociação descentralizada. Como exemplo, pode-se citar o Acordo da Mercedes Benz, que se tornou uma referência para inúmeras categorias.

O sindicato de trabalhadores acumulou mais rapidamente experiência nesse tipo de negociação do que os sindicatos patronais, pois as empresas têm a faculdade de negociar diretamente, o que, de certa forma, enfraquece a representação coletiva patronal. Neste contexto, as negociações se mantiveram descentralizadas, obedecendo muito um cenário de flutuação econômica.

No Brasil, conforme Carvalho Neto (2001) é raro as negociações coletivas se darem exclusivamente no plano nacional, como ainda ocorre em muitos países mais desenvolvidos industrialmente, a exemplo da Alemanha e Suécia.

A década de 1990 representou uma ruptura dessa trajetória de sucesso sindical, isso muito atribuído pela conjugação de fatores de natureza econômica e política no país. Dois deles e talvez os mais importantes, sob a ótica da nossa análise, foi a elevação da taxa de desemprego e a queda na taxa de formalização do emprego. Assim, esses dois fatores foram responsáveis por reduzir drasticamente o poder sindical, desmobilizando os trabalhadores, que por medo do desemprego, não aderiam às greves, fator combustível para os processos de negociação coletiva.

As estratégias sindicais, de forma geral, buscavam deter as ofensivas empresariais contra os direitos trabalhistas, conter o desemprego e a precarização das relações de trabalho, bem como a massiva terceirização como forma adotada pelas empresas para reduzir custos fixos, além das privatizações.

Importante também considerar que o Estado brasileiro adotou uma política fortemente anti trabalhista e anti sindical na década de 1990, endossando as ofensivas patronais que visavam a flexibilização ou a retirada de conquistas adquiridas pelos trabalhadores. Com relação aos resultados das negociações coletivas desse período, o DIEESE elaborou uma pesquisa no segundo triênio daquela década, onde indicava algumas tendências das negociações coletivas,

como estagnação dos conteúdos negociados, inserção de cláusulas de participação nos lucros e resultados, aumento de cláusulas relacionadas a compensações de demissões e aumento da negociação coletiva por empresa.

Carvalho Neto (2001) publicou pesquisa com uma análise da negociação coletiva de algumas categorias de ponta do sindicalismo brasileiro nos anos 1990. Segundo a conclusão das pesquisas, essas categorias haviam conseguido manter o poder de compra dos salários entre 1992 e 1998, mesmo após o fim da política salarial. Segundo o autor, a participação nos lucros e resultados foi o principal tema da negociação coletiva, mas questões importantes foram levantadas sobre outros temas, resultando na constatação de que não houve retrocesso em relação aos benefícios sociais concedidos. A flexibilização da jornada de trabalho ocorreu por empresa, sem representar retrocesso. Houve outras conquistas importantes, como plano de saúde e complementação do auxílio doença do INSS, avanços no que tange a assuntos relacionados à saúde do trabalhador e criação de comissões que aproximavam empresas e sindicatos. A conclusão do autor é que a década de 1990 não foi perdida para as negociações coletivas, mesmo com o cenário desfavorável, ainda que tal cenário tenha se configurado somente para as categorias mais mobilizadas e com tradição de luta, como por exemplo, metalúrgicos, bancários, dentre outros, a minoria no País.

A partir de 1995 os reajustes salariais dos trabalhadores passaram a ser definidos exclusivamente por livre negociação no Brasil. Exceto o salário mínimo, que continuou sendo determinado por lei, diferentemente do que vinha acontecendo até então, uma vez que havia indexação de salários. (Amorim, 2015).

O Plano Real³ marcou profundamente as relações de trabalho no País. Esperava-se forte reação patronal diante da tentativa dos sindicatos em manter o poder aquisitivo dos salários. Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), nos primeiros anos do Plano Real houve vários casos de reajuste de salários em índices abaixo do INPC, o que ilustra a dificuldade nas negociações.

A partir de 2004, a economia começou a dar sinais de recuperação, com presença até de ganhos reais, embora modestos, com impacto direto da correção do salário mínimo nos pisos salariais. Essa situação econômica favorável estendeu-se até o início de 2012. Mesmo diante da relevante crise que se abateu sobre a

³ Programa econômico brasileiro, iniciado em fevereiro de 1994 pelo Governo Federal, com objetivo de estabilização e reformas econômicas.

economia mundial no período 2009-2011, a economia brasileira saiu-se bem, demonstrando maturidade e segurança em parâmetros econômicos de base. Esse cenário contribuiu para elevação dos índices de emprego, e, em certa medida, também para elevação dos padrões salariais da massa de trabalhadores.

A partir de 2013, as empresas desaceleraram os investimentos e incertezas nos cenários político e econômico e fizeram arrefecer os investimentos externos. A elevação da inflação e da taxa de câmbio foram elementos que se somaram ao contexto, o que fez com que as empresas enfrentassem dificuldades. O reflexo dessa realidade foi logo sentido pela classe trabalhadora, que passa a ter mais dificuldades na negociação sindical.

2.5 Aspectos Jurídicos da Negociação Coletiva no Brasil

Para Conforto e Ribeiro (2005), ao analisar o processo de negociação coletiva no Brasil, pode-se dizer que a conjuntura econômica foi um elemento determinante no comportamento da negociação coletiva e nos seus resultados, como já se discutiu acima. Cada modificação econômica ou produtiva que afetava o mercado de trabalho alterava os resultados, enfraquecia os sindicatos e negava o princípio da negociação coletiva como ferramenta capaz de igualar a já desequilibrada correlação de forças entre capital e trabalho. Certamente, recorrendo a Dunlop (1993), não era somente o contexto econômico que impactava a negociação coletiva, mas também o contexto sócio-político.

A negociação coletiva tem como frutos a Convenção Coletiva de Trabalho (CCT) e/ou o Acordo Coletivo de Trabalho (ACT). Por definição, segundo a CLT, a Convenção Coletiva de Trabalho é um acordo de normas através do qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Já o Acordo Coletivo de Trabalho, conforme Delgado (2014), é um pacto de caráter normativo através do qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas de correspondente categoria econômica, estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho.

De acordo com a CLT, as convenções coletivas e os acordos coletivos têm

duração máxima de dois anos e as normas não poderiam ultrapassar sua vigência. Entretanto, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) editou a Súmula 277, em setembro de 2012, que determinou que tal prazo não mais seria aplicável, de forma que o instrumento resultante de negociação coletiva passaria a produzir efeitos sem prazo determinado, até que outro instrumento venha substituí-lo.

No direito brasileiro, Súmula é a interpretação pacífica ou majoritária adotada por um Tribunal Superior a respeito de um tema específico, a partir do julgamento de diversos casos. A Súmula tem a finalidade de tornar pública a jurisprudência (entendimento) para a sociedade e promover a uniformidade entre as decisões por parte de outros tribunais. Dessa forma, embora Súmula não seja lei, é uma orientação que será obrigatoriamente adotada pelos tribunais de todo o país ao julgar um caso sobre aquele tema específico.

Há grande discussão acerca da edição da Súmula 277 do TST, tanto em relação a questões que envolvem a legalidade, devido a discussões que o tema não é pacífico e tampouco majoritário (Carbone, 2013), quanto ao debate no sentido que o Judiciário não teria competência para “revogar” dispositivo da CLT. Esse tipo de debate, porém, substancialmente jurídico, não é objeto deste estudo.

Este trabalho concentra-se, portanto, em outra questão que vem sendo discutida recentemente, acerca dos efeitos dessa súmula para a negociação coletiva. O fato é que a alteração do entendimento sobre a vigência dos acordos e convenções coletivas poderá inibir a negociação coletiva, já que incorpora de imediato todos os benefícios ao contrato de trabalho, tornando-os direito adquirido. Investigar esses possíveis impactos é o foco deste trabalho.

Até setembro de 2012, era a seguinte a redação da Súmula 277:

SENTENÇA NORMATIVA. CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS. VIGÊNCIA. REPERCUSSÃO NOS CONTRATOS DE TRABALHO.

I – As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. (*Súmula 277*, 2012).

Ao final de setembro de 2012, o entendimento foi modificado, de forma que a Súmula 277 passou a ter a seguinte redação:

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho. (*Súmula 277*, 2012).

Segundo Cassepp (2013), com relação à incorporação dos benefícios estabelecidos nas cláusulas normativas, existem duas correntes de juristas que analisam o tema: uma justificando a incorporação das cláusulas e outra ponderando pela não incorporação. A primeira corrente, defendida por Sussekind et al. (2000), Delgado (2009, 2014), dentre outros, afirma que as novas condições de trabalho não podem vir a prejudicar o empregado. Considera que as normas coletivas findas produzem direito adquirido para os trabalhadores, com imediata incorporação das vantagens ali deferidas aos contratos de trabalho.

A segunda corrente, que é defendida por autores como Silva (2009), sustenta que as condições ajustadas nas normas coletivas valem somente durante seu prazo de vigência, assim como é determinado pela CLT.

A corrente da não incorporação das normas coletivas ressalta que a aderência das cláusulas ao contrato de trabalho traz um desestímulo à negociação coletiva, pois nenhum empregador vai querer a integração em contrato de trabalho de algo que será permanente e não poderá mais retirado. (Cassepp, 2013).

Para Carbone (2013), se de um lado a nova redação da Súmula 277 objetivou assegurar aos empregados as conquistas já alcançadas, por outro lado trouxe riscos imensuráveis aos empregadores.

A posição histórica do TST sempre foi no sentido de considerar que as normas coletivas não se incorporavam ao contrato de trabalho, pois sua aplicação estava atrelada ao prazo de vigência. Contudo, tal posição foi revista em setembro de 2012.

Embora, conforme Carvalho et al. (2012), a intenção da referida súmula pareça ser fomentar a modernização do direito coletivo do trabalho e da própria negociação coletiva, bem como beneficiar os trabalhadores por garantir as conquistas das negociações anteriores com os patrões, consideram que há risco potencial de se verificar efeito inverso ao desejado, pois a iniciativa pode, na prática, gerar dificuldade para restabelecer negociação coletiva quando uma das partes entender que a norma coletiva anterior já a favorece de forma considerável, sendo preferível que a norma continue vigente, a se promover nova negociação.

Para Veiga (2012), a alteração na Súmula 277 trará como consequências: (a)

a punição para o bom empregador, na medida em que o que os benefícios “flexibilizados” em favor do empregado se transformarão em direito adquirido; (b) possibilidade de anulação da mesma; (c) a petrificação das disposições contidas em um ajuste coletivo que provocará o fim de sua utilidade social; (d) a castração da negociação coletiva havendo considerável aumento de demandas submetidas ao Poder Judiciário, na contramão de todas as intenções atualmente pregadas em sentido oposto; e (e) o aumento da taxa de desemprego em razão da impossibilidade dos patrões poderem arcar com os altos patamares dos benefícios.

Segundo Carbone e Paulino (2013), entidades sindicais patronais têm estudado a possibilidade de questionar judicialmente a alteração da Súmula.

2.6 Negociação Coletiva e Direito Adquirido

Como o Estado inicialmente não cuidava de estabelecer um sistema de proteção aos trabalhadores, os próprios interessados passaram a reunir-se e a criar as normas de trabalho. A partir do momento em que o Estado passou a intervir, a negociação coletiva acabou suprimindo as lacunas existentes na legislação estatal. (Cassepp, 2013).

A Convenção coletiva de trabalho é um acordo de normas que tem várias funções. De acordo com Cassepp (2013), elas podem ser: (a) jurídica, englobando a função normativa, criando regras aplicáveis nas relações de trabalho, diversas das previstas em lei; (b) obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes; e (c) compositiva, como forma de superação dos conflitos, visando o equilíbrio e à paz social. Também há a função política, consistente em incentivar o diálogo; a econômica, pautada na distribuição de riquezas; e a ordenadora e social, ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais.

Até setembro de 2012, obedecido o prazo de vigência do instrumento coletivo, não havia que se falar em incorporação de benefícios ou direitos ou em direito adquirido. Assim, encerrado o prazo da Convenção Coletiva de Trabalho ou do Acordo Coletivo de Trabalho, encerrava-se também a obrigação do empregador em continuar cumprindo as regras, o que permitia que o empregador fizesse concessões referentes ao momento econômico da empresa.

A partir do final de setembro de 2012, como a vigência da convenção ou do acordo coletivos de trabalho não se encerra ao fim de dois anos, mas quando outro

instrumento vier substituí-los, criou-se um contexto de direito adquirido.

Conforme Modesto (2000), a função específica da garantia do direito adquirido é assegurar, no tempo, a manutenção dos efeitos jurídicos de normas modificadas ou suprimidas. A garantia do direito adquirido funciona, no tempo, como um guarda-chuva. Resguardam os indivíduos que titularizam uma situação jurídica vantajosa anterior à da aplicação das novas disposições legais. Sua função é apenas prolongar em concreto a aplicação da norma mais vantajosa, revogada ou modificada. Aplica-se, porém, apenas para os indivíduos que incorporaram em seu patrimônio individual a situação jurídica anterior.

Nos anos 1980, até início dos anos 1990 do século passado, grande parte da doutrina manifestava-se favoravelmente à teoria da incorporação das cláusulas coletivas nos contratos individuais de trabalho. A tese defendida por esses doutrinadores trazia, na época, sustentação na observância do direito adquirido, pois pela aplicação do princípio da proteção, a condição mais benéfica, como uma das regras que norteiam tal princípio, faria integrar ao contrato de trabalho aquela condição vivenciada em determinado contexto (Lima & Cella, 2012). Mais de vinte anos depois, o entendimento doutrinário acabou por tornar-se uma súmula, a 277 do TST.

Pode-se considerar como um dos mais polêmicos aspectos da negociação coletiva a incorporação das cláusulas no contrato individual de trabalho ou a perpetuação das normas convencionadas. O assunto em questão está inserido em um contexto que passa pela discussão da vigência, da eficácia e, porque não, da própria existência da cláusula convencional.

A grande questão que se revela nesse aspecto é trazer a exata noção da possibilidade de vigência de uma cláusula convencional, pertencente a um instrumento normativo que já teve seu prazo de vigência superado. (Lima & Cella, 2012).

A ideia central da negociação coletiva é que ela possa evoluir no tempo, refletindo, a cada repetição desse processo, ou seja, a cada data-base que encerra um ciclo, as demandas momentâneas dos trabalhadores, levando-se também em consideração, pelo menos em tese, a situação da empresa e da própria economia do País. A lógica ideal seria uma situação em que as partes, percebendo o contexto do momento, pudessem negociar e acertar avanços em relação à concessão de benefícios, ou sua estagnação ou mesmo algum retrocesso, naqueles momentos em

que conjunturas de mercado assim o exigirem.

Entretanto, essa seria a dinâmica em uma situação ideal, que na prática pouco se pode verificar. O que se percebe historicamente é que na maior parte dos casos as negociações sindicais concentram-se substancialmente em questões salariais, talvez até mesmo porque o país vivenciou períodos longos de arrocho salarial e hiperinflação, o que leva a uma preocupação exacerbada com os itens monetários (Amorim, 2012). Em termos de negociação de benefícios, o que se tem quase sempre é uma espécie de “pauta permanente”, extremamente vasta e quase sempre sabidamente impossível de ser alcançada ou implementada na prática em sua integralidade.

Esse tipo de postura ao tratar da negociação de benefícios fez com que ela se tornasse inócua em muitos casos, ou pelo menos relegada a um segundo plano.

De um lado, os sindicatos de trabalhadores incluem na pauta uma grande lista de benefícios, às vezes muito mais para fazer uma espécie de “cortina de fumaça” sobre o que de fato se pretende negociar: os salários. Assim, a pauta de benefícios, reconhecidamente impraticável, mas quase imutável a cada processo de negociação, faz parte de uma estratégia que força os empregadores a rejeitar tantos itens de benefícios, que se postam teoricamente menos reticentes quando as questões da negociação voltam-se aos aspectos de remuneração. Como exceções são citados os sindicatos de metalúrgicos do ABC paulista, dos químicos de São Paulo, dos bancários. (Carvalho Neto, 2001).

Os representantes dos empregadores, por outro lado, quase que “se acostumam” com a extensa e histórica pauta de benefícios, sabedores que dela pouco de fato será negociado, pois ela é uma espécie de preliminar à discussão dos pontos que realmente interessam ao sindicato dos empregados, qual sejam, os que tratam de salários.

Esse mecanismo, repetitivo em muitos casos, acaba por reduzir os processos de negociação coletiva. Tão importante quanto as questões monetárias, são os aspectos relacionados a condições de trabalho e outros benefícios. Mas esse tipo de discussão apenas se viabiliza se for colocada à mesa uma pauta consciente e exequível de benefícios, que devem ser acrescidos gradativamente, na medida em que as condições empresariais realmente favoreçam a sua implementação. Para isso, porém, faz-se necessária uma mudança de postura sobre a forma histórica com que os sindicatos tratam a questão.

Acerca da evolução das negociações coletivas no Brasil, há de se avaliar uma outra hipótese. Embora a incorporação de condições já negociadas aos contratos de trabalho não seja uma obrigatoriedade legal, é fato que, na grande maioria dos casos, historicamente é muito difícil para os empregadores reduzirem benefícios já concedidos nos processos de negociação coletiva anteriores. Mesmo antes da edição da Súmula 277, sempre houve tendência por parte dos tribunais em manterem cláusulas de benefício já conquistadas pelos trabalhadores, tudo em função da perspectiva protetiva ao trabalhador. Essa situação é ainda mais evidente na medida em que a situação do País se aproxima mais do pleno emprego, na qual os trabalhadores naturalmente têm maior poder de barganha. Nesse tipo de cenário, a negociação coletiva pode se sofisticar ainda mais, ganhando mais força, pois, uma vez asseguradas as condições básicas de trabalho, teriam maior espaço discussões sobre avanços de qualidade e condições de trabalho. Nessa perspectiva, a negociação coletiva poderia assumir outro importante papel, cuja evolução e resultados dependeriam, sobretudo, do preparo e da criatividade das partes negociantes.

3 METODOLOGIA

3.1 Abordagem

Diante do problema de pesquisa investigado, que consiste em estudar de que forma o atual contexto de garantia de direito adquirido pode influenciar ou não a necessidade de negociação coletiva sob a ótica empresarial, a pesquisa realizada tem caráter qualitativo. Isto porque, conforme Godoy (1995), a partir de questões de interesses amplos, que vão se definindo à medida em que o estudo se desenvolve, a pesquisa qualitativa, que não procura medir os eventos estudados e nem emprega instrumental estatístico na análise dos dados, mostra-se também mais apropriada por se tratar de fenômeno complexo.

A pesquisa realizada foi descritiva, pois buscou explicitar o problema e proporcionar maior familiaridade com o mesmo, conforme Gil (1999). Por se tratar da negociação coletiva, tema em que já houve um grande avanço na literatura, inserida em um novo contexto, com a edição de uma Súmula pelo Tribunal Superior do Trabalho, que é relativamente recente, já que foi editada em 2012 e ainda está em processo de amadurecimento.

3.2 Método

Com relação aos procedimentos de pesquisa científica, este trabalho se enquadra na pesquisa do tipo estudo de caso, o que se justifica pelos esforços concentrados em um objeto de estudo. No presente trabalho, o objeto são os efeitos da mudança de regra de incorporação de direitos ao contrato de trabalho decorrentes da negociação coletiva, sob a ótica do empregador.

Uma das vantagens proporcionadas pelo método de estudo de caso está relacionada ao fato de que as situações trabalhadas são concretas, e proporcionam condições de reunir detalhes, contribuindo para que se obtenha um resultado mais aprofundado e completo do assunto.

Segundo Yin (2005), o método de estudo de caso se trata de uma pesquisa empírica, que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de um contexto real de vida, no qual as fronteiras entre esse fenômeno e o contexto não são claramente definidos. Assim, por ser uma questão recente, a importância da negociação coletiva

no contexto de incorporação de direitos ainda não está muito clara. O fato é que historicamente as negociações coletivas entre sindicatos de trabalhadores e de empregadores se nortearam por pautas de reivindicações, reapresentadas e rediscutidas a cada processo de negociação, isto é, a cada nova vigência de acordo ou convenção coletiva. Dessa forma, o estabelecimento de novo paradigma, qual seja, o processo de negociação pautado por direitos já incorporados e assegurados em negociações anteriores, é uma experiência nova, que, portanto, implica em novas formas de negociação. Por isso trata-se de um processo ainda em construção, de maneira que seus atores ainda estão se adaptando e buscando a melhor forma de agir para alcançar os resultados que interessam às categorias por eles representadas.

Ainda para Yin (2005), o estudo de caso tem se tornado a estratégia preferida quando os pesquisadores procuram responder às questões “como” e “por que” certos fenômenos ocorrem, quando há pouca possibilidade de controle sobre eventos estudados, como é o caso do impacto nas negociações coletivas e quando o foco de interesse é sobre fenômenos atuais, que só poderão ser analisados dentro de um contexto de vida real e, portanto, concreto. Os estudos de caso podem ser usados para atingir várias metas, entre elas capturar o fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto na vida real, utilizando coleta de múltiplas fontes de informação, de maneira detalhada e em profundidade (Eisenhardt, 1989), o que é feito aqui neste estudo.

De acordo com Yin (2005), em uma pesquisa conduzida utilizando-se o método de estudos de casos, duas dimensões devem ser consideradas: o número de casos que compõem o estudo e o foco que será dado à unidade de análise. Para esse autor, quanto ao número de casos, eles podem ser de caso único ou casos múltiplos.

Godoy (1995) afirma que, quando o estudo envolve dois ou mais sujeitos, duas ou mais instituições, pode-se falar ou não de casos múltiplos, dependendo do foco e da amplitude do estudo. Podem-se encontrar pesquisadores cujo único objetivo é descrever mais de um sujeito, organização ou evento, e aqueles que pretendem estabelecer comparações.

Segundo Yin (2005), há três situações típicas para a realização de um estudo de caso único: quando o caso representa um teste crucial da teoria existente, quando representa uma situação exclusiva e rara ou quando o caso serve a um

propósito revelador.

Neste trabalho foi utilizado o estudo de caso único, isso porque representa uma situação exclusiva e rara. O objetivo da escolha é possibilitar a análise dos aspectos facilitadores e dificultadores na utilização da Súmula TST 277 para a dinâmica das negociações coletivas em diferentes sindicatos de empregadores, identificando também semelhanças e diferenças entre a percepção do conjunto dos negociadores dos sindicatos.

Foram utilizadas duas fontes de evidências a fim de aumentar a qualidade e a validade do estudo de caso. A utilização de múltiplas fontes de dados e de informações é recomendada por Yin (2001), pois possibilita a obtenção de múltiplas medidas para um mesmo fenômeno, reforçando a validade do estudo. Isso porque várias fontes de evidências são complementares, e um bom estudo de caso utilizará o maior número possível de fontes. (Yin, 2001).

3.3 Técnicas de Coleta de Dados

A técnica de pesquisa utilizada foram entrevistas semi-estruturadas. Assim, houve certa liberdade para os entrevistados abordarem os assuntos explorados na entrevista, uma vez que não se tratou de um questionário com respostas pré-concebidas.

O objetivo foi exatamente dar maior amplitude ao tema objeto das entrevistas, o que permitiu captar nuances decorrentes das práticas de negociação vivenciadas pelos entrevistados.

Para Eisenhardt (1989), estudos de casos tipicamente combinam métodos de coleta de dados, tais como arquivos, entrevistas e observação.

A pesquisa é dirigida à investigação de um problema específico e compreenderá as seguintes etapas:

- a) Pesquisa documental nos Acordos Coletivos de Trabalho e Convenções Coletivas;
- b) Entrevistas semi-estruturadas.

Foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com representantes de cinco

Sindicatos patronais, de segmentos diferenciados, do município de Belo Horizonte, determinados pela possibilidade de acesso. No total foram realizadas doze entrevistas com negociadores desses sindicatos, as quais foram, em grande parte, gravadas e transcritas. Três dos doze entrevistados não permitiram a gravação; assim, essas entrevistas foram apenas relatadas.

No universo dos entrevistados estão os dirigentes dos Sindicatos, sendo prioritariamente o Presidente e outro dirigente sindical responsável pelas negociações coletivas, bem como os assessores jurídicos que também participam das negociações coletivas com os sindicatos de trabalhadores.

De maneira geral, na execução do trabalho foi também percebida uma grande dificuldade em obter informações dos sindicatos patronais, ou porque as pessoas não se veem como representantes dos mesmos, ou por receio de dizerem algo que poderia ser julgado como “indevido”. Foram feitas tentativas de entrevistas com vinte sindicatos da classe econômica, dos quais apenas cinco concordaram em participar da pesquisa, mesmo assim, em alguns casos, após alguma insistência.

Nesse aspecto, foi percebida certa defasagem na estrutura da organização sindical da classe econômica, em relação à organização da estrutura sindical da classe trabalhadora, como visto na literatura, pois apenas um negociador dos empregadores acaba sendo responsável por diversas negociações, dentre elas a da Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria do Ferro no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria da Fundição no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de Aparelhos Elétricos, Eletrônicos e Similares no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria Mecânica no Estado de Minas Gerais, Sindicato da indústria de Ferroligas e de Silício metálico no Estado de Minas Gerais, Sindicato Nacional da Indústria de tratores, caminhões, automóveis e veículos similares, Sindicato Nacional da Indústria de trefilação e Laminação de metais ferrosos, Sindicato Nacional da Indústria de Máquinas, Sindicato Nacional da Indústria de Componentes para Veículos automotores, Sindicato Interestadual da Indústria de Materiais e Equipamentos Ferroviários e Rodoviários, Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Varginha, Sindicato das Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e de Material Elétrico de Santa Luzia. Isso tudo além de prestar assessoria jurídica a outros sindicatos, dentre eles os Sindicatos 1, 2 e 3 relatados neste trabalho.

Outro negociador do lado dos empregadores, também a exemplo do primeiro,

negocia para muitas entidades patronais: Sindicato da Indústria da Cerâmica no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de produtos de Cimento no Estado de Minas, Sindicato da Indústria de Mármore e Granitos no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de cal e Gesso no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria da Panificação no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de mobiliário e artefatos de madeira do Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de Instalações Elétricas no Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de Papel e Papelão do Estado de Minas Gerais, Sindicato da Indústria de Joalheria no Estado de Minas Gerais.

Para as entrevistas, foi utilizado um roteiro com o objetivo de colher informações sobre a percepção sobre os impactos da Súmula 277 nas negociações coletivas a partir de 2012.

Segundo Yin (2001), a análise dos dados consiste em examinar, categorizar, classificar, recombina as evidências, visando às proposições iniciais de um estudo. Para este autor, a análise das evidências de um estudo de caso é um dos aspectos menos desenvolvidos e mais complicados ao se realizarem estudos de caso. Também para Eisenhardt (1989), a análise de dados é o “coração” da construção de teoria a partir de estudos de casos, é a parte mais difícil do processo, por ser a menos codificada. Conforme atesta Yin (1989), entre as várias técnicas analíticas que podem ser empregadas para a análise de estudos de caso estão a criação de matrizes de categorias e a distribuição das evidências coletadas nessas matrizes.

Na avaliação dos dados, foi utilizada a técnica da análise de conteúdo (Bardin, 1994), uma vez que se procurou explicitar as evidências convergentes, possibilitando maior confiabilidade das informações, através do cruzamento de dados das duas fontes utilizadas. Buscamos destacar os aspectos encontrados a partir da triangulação entre as entrevistas e a análise documental, que permitiram o tratamento de questões comuns e também das diferenças significativas. (Eisenhardt, 1989).

A entrevista qualitativa favorece a coleta de dados básicos para a compreensão e captação do desenvolvimento das relações entre os atores sociais e sua situação. Desta forma, é possível apreender detalhadamente as crenças, conhecimentos e atitudes em contextos sociais específicos, em especial no caso deste estudo, dentro dos Sindicatos de empregadores. (Bauer & Gaskell, 2002).

A técnica de entrevistas semi-estruturadas foi escolhida pelo seu caráter de

profundidade. Esta permite aos entrevistados discorrer sobre o tema proposto, sem respostas ou condições prefixadas pelo pesquisador (Yin, 2005). As principais vantagens da utilização de entrevistas semi-estruturadas como instrumento de coleta de dados referem-se à maior flexibilidade e profundidade.

O entrevistador pode requerer mais esclarecimentos sobre determinado aspecto da entrevista, possibilitando a aquisição de mais dados que não se encontram disponíveis e são relevantes, mas não previamente inseridos no roteiro da entrevista. (Lakatos & Marconi, 2001).

Entre as desvantagens desta técnica, destacam-se as dificuldades de comunicação, a possibilidade de influência do entrevistador sobre o entrevistado (seja de forma consciente, seja de forma inconsciente) e a disposição do entrevistado de passar as informações relevantes, pois ele pode ocultar informações-chave para a pesquisa. (Lakatos & Marconi, 2001).

As entrevistas foram registradas, em sua grande maioria, uma vez que três dentre os doze entrevistados não o permitiram, através da utilização de gravações, a fim de possibilitar maior confiabilidade, e transcritas logo após.

Em alguns casos, os entrevistados não se sentiam à vontade em permitir a gravação da entrevista, situações em que elas foram registradas por escrito pela entrevistadora.

3.4 Sujeitos da Pesquisa

Os dados foram coletados em cinco Sindicatos patronais dos setores de educação (sendo um da educação formal e outro de cursos de idiomas), rádio e televisão, gráfico e panificação. Em todos os casos foram realizadas entrevistas semi-estruturadas.

A amostra foi composta por Presidentes dos sindicatos, membros da Diretoria e membros da Assessoria Jurídica, seja ela interna ou externa (casos em que profissionais são contratados para esse fim), totalizando doze entrevistados.

Quadro 1 – Composição da Amostra

Sindicato	Segmento	Cargo		
		Presidente	Diretoria	Jurídico
1	Educação formal	1(P1)	1(D1)	1(J1)
2	Cursos de Idiomas			1(J2)
3	Rádio e Televisão	1(P3)	1(D3)	1(J3)
4	Panificação	1(P4)		1(J4)
5	Gráficos	1(P5)		2(J5)

Fonte: Elaborado pela autora, 2015.

Dentre os doze entrevistados que participaram da amostra, quatro atualmente ocupam o cargo de Presidente do Sindicato, dois são membros da Diretoria e seis trabalham na área Jurídica do Sindicato, podendo esses últimos ser ou um profissional interno, ou seja, empregado, ou um profissional externo, isto é, advogado contratado para participar somente da negociação coletiva.

Os cinco Sindicatos patronais estudados abrangem quatro segmentos distintos. Dois dos sindicatos atuam no segmento da educação, um no segmento de rádio e televisão, um no gráfico, um no segmento de panificação.

O sindicato patronal do segmento da Educação formal tem fundamental importância na história do desenvolvimento das negociações coletivas, já que negocia diretamente com sindicatos de trabalhadores de marcante representatividade, como é o caso do Sindicato dos Professores de Minas Gerais (SINPRO/MG). Caracteriza-se também por ser significativamente organizado, em contraponto a outros sindicatos que, quando procurados, não se dispuseram a participar da pesquisa.

3.5 Estratégia de Análise de Dados

Para interpretar e avaliar os dados coletados foi utilizada a análise de conteúdo com a finalidade de compreender melhor o discurso dos entrevistados e seus possíveis sentidos.

Esta técnica é adequada para o trabalho de investigação de desconstrução e reconstrução dos discursos. (Godoy, 1995 & Angeloni, 2000).

A análise de conteúdo disponibiliza informações suplementares ao leitor crítico de uma mensagem, sendo caracterizada como uma técnica que consiste em

apurar descrições de conteúdo muito aproximativas e subjetivas, para pôr em evidência, com maior objetividade, a natureza e as forças relativas dos estímulos aos quais o sujeito é submetido. (Bardin, 2011).

Nesse sentido, essa técnica permite ao entrevistador perceber a linguagem falada e escrita, construindo a percepção de como foi vista e interpretada em sua relação com os atores sociais, a fim de se considerarem as condições de produção do discurso, e não o uso da linguagem pelo indivíduo isoladamente. (Angeloni, 2000).

A análise de conteúdo se estrutura em fases: a pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, a inferência e a interpretação.

A pré-análise corresponde a uma fase de organização. Nessa fase, o pesquisador tem por objetivo sistematizar ideias, a escolha dos documentos que serão submetidos à análise, a formulação das hipóteses e dos objetivos, a elaboração de indicadores que fundamentam a interpretação final. (Bardin, 2011).

A partir da sua hipótese de trabalho e do referencial teórico, e após definidos os procedimentos a serem seguidos, inicia-se a segunda fase, de exploração do material. Nessa fase, o pesquisador examina os documentos selecionados e adota os procedimentos de codificação, decomposição ou enumeração, em função de regras previamente formuladas. (Bardin, 2011).

Na medida em que o pesquisador avalia os documentos, há um movimento contínuo da teoria para os dados e vice-versa, que o permite estabelecer categorias cada vez mais claras e apropriadas aos propósitos do estudo. Nessa etapa, emergem quadros de referências construídos a partir de elementos comuns encontrados nas entrevistas e grupos de foco em cada organização. (Godoy, 1995 & Bardin, 2011).

Na terceira e última fase, ocorre o tratamento dos resultados obtidos e sua interpretação. Os resultados brutos são tratados de maneira a serem significativos e válidos através de técnicas qualitativas. Isto proporciona a condensação de tais resultados, de forma que é possível estabelecer padrões, tendências ou relações implícitas. É possível ainda que os resultados sejam submetidos a provas estatísticas, assim como a testes de validação. (Bardin, 2011).

A interpretação deverá ir além do que se percebe aparente dos documentos, pois interessa ao pesquisador o conteúdo latente, o sentido que se encontra atrás do imediatamente empreendido.

4 APRESENTAÇÃO E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Para possibilitar análises mais conclusivas sobre os diversos aspectos abordados, buscou-se sintetizar as principais categorias de análise que abrangeram os elementos comuns abordados durante as diversas entrevistas.

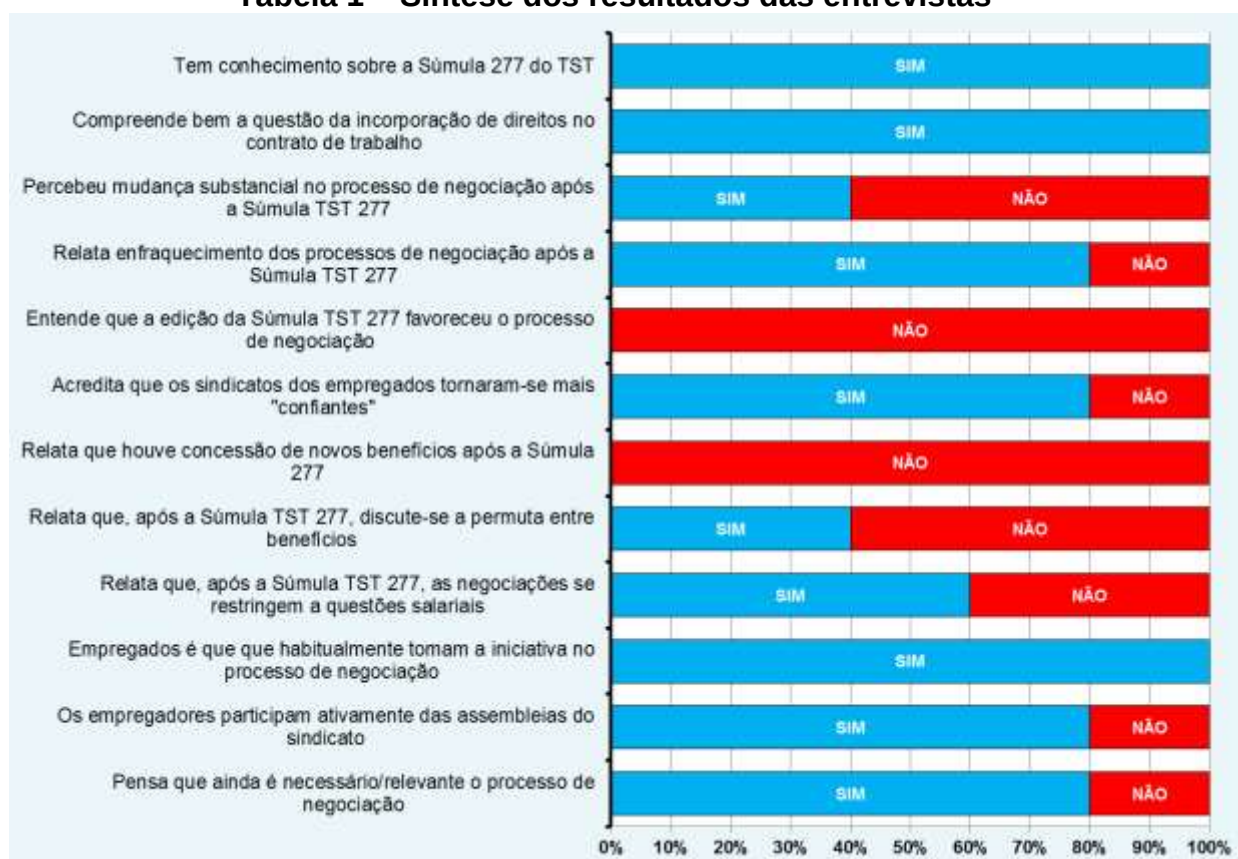
Buscando melhor refletir a posição do sindicato patronal sobre os efeitos da Súmula TST 277 sobre os processos de negociação, foram efetuadas mais de uma entrevista com representantes do mesmo sindicato. De maneira geral, foram entrevistados assessores jurídicos e dirigentes sindicais, a fim de conhecer e avaliar a percepção de cada um sobre o tema objeto deste trabalho.

Como era de se esperar até certo ponto, em alguns casos os entrevistados relataram percepções diferentes, ainda que atuando em nome de um mesmo sindicato. Embora esse fato seja relativamente comum, visto que cada entrevistado opina sob a perspectiva de sua área de atuação (jurídica ou de negociação), ele trouxe à tona certa questão quanto à sintetização dos dados da pesquisa. Ou seja, havendo opiniões diferentes acerca de um mesmo sindicato, qual ponto de vista deveria ser considerado na tabulação da pesquisa?

Cumprindo, portanto, esclarecer que, tendo em vista os objetivos deste trabalho, privilegiou-se, na construção do quadro síntese da pesquisa, a opinião das pessoas que efetivamente sentam à mesa de negociação para discutir com os sindicatos dos empregados.

O fato é que a proposta central do trabalho é avaliar os efeitos da Súmula TST 277 sobre os processos de negociação coletiva. Como a negociação é algo complexo, influenciada por muitos fenômenos intervenientes, como, por exemplo, a conjuntura econômica e o comportamento dos negociadores, os aspectos jurídicos que permeiam a questão são apenas um dos pontos a serem observados. Por isso a síntese baseia-se mais na avaliação dos negociadores efetivos, tendo eles formação jurídica ou não.

Sumariamente, esses aspectos podem ser apresentados como segue:

Tabela 1 – Síntese dos resultados das entrevistas

Fonte: Elaborada pela autora com dados extraídos das entrevistas, 2015.

Em vista de todas as informações coletadas, os dados abordados nas entrevistas foram divididos em três categorias de análise.

A primeira destas categorias tem como objetivo compreender a percepção dos conhecimentos acerca dos impactos do contexto de direito adquirido nas negociações coletivas. A segunda categoria de análise trata da apreciação crítica das percepções dos entrevistados sobre a negociação coletiva nesse contexto atual. Por fim, a terceira e ultima categoria discute a importância em se continuar negociando neste contexto de direito adquirido.

4.1 Percepção quanto aos Impactos do Contexto de Direito Adquirido nas Negociações Coletivas

Nos cinco sindicatos estudados, regra geral, quando os entrevistados foram questionados se tinham conhecimento da existência da Súmula 277 do TST e se sabiam dizer do que se tratava, a maioria deles afirmou que tinha conhecimento.

Quando não se tratava de pessoas especificamente da área Jurídica, não sabiam explicar o assunto em termos legais, mas sabiam o que queria dizer a referida Súmula e sabiam falar sobre a mesma.

De início, ficou clara, portanto, a compreensão de todos os entrevistados acerca da Súmula TST 277 e de seus efeitos. Como os entrevistados têm relação direta com os processos de negociação, não era de se estranhar que já tivessem alguma experiência no assunto, pois sua relação é direta com a negociação coletiva. Assim, ao longo das entrevistas, todos discorreram com propriedade sobre o assunto, mencionando exemplos já vivenciados em negociações coletivas ocorridas após a edição da Súmula objeto deste trabalho.

Um exemplo foi o relato efetuado por um dos entrevistados ao abordar a questão da negociação sob o novo cenário, isto é, após a edição da Súmula 277. Segundo ele descreveu durante a entrevista, “na negociação da CCT de 2013/2014, tanto o sindicato patronal quanto o sindicato dos trabalhadores não sabiam muito bem o que fazer diante da nova situação”. [Presidente 3]⁴.

Assim, no início do processo de negociação, era evidente a hesitação de ambas as partes, devido a certa incompreensão sobre os efeitos práticos da aludida Súmula. Havia claramente uma postura de recolhimento de ambos os lados diante da incerteza que permeava o processo de negociação. Um dos efeitos dessa situação foi a concentração da discussão inicial em questões periféricas, que em certos aspectos sequer deveriam mesmo ser objeto de debate em uma mesa de negociação de questões trabalhistas.

Vale mencionar que o notório conhecimento do assunto demonstrado pelos entrevistados trouxe segurança à amostra escolhida para a pesquisa, permitindo inferir que as opiniões por eles expressas de fato refletem a realidade das negociações coletivas.

Quando os entrevistados eram da área Jurídica, a pergunta era um pouco modificada, buscando-se saber não o conceito, mas os efeitos que a Súmula traz. Quando não se tratava de pessoas da área jurídica, também ficava demonstrado o conhecimento, como explicou um entrevistado: “A Súmula trata da integração ao contrato de trabalho dos ganhos do trabalhador advindos das convenções coletivas. A partir da edição dessa Súmula, passou-se a negociar, tomando-se por base a

⁴ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 04/11/2015.

negociação anterior.” [Diretor 1]⁵.

Alguns entrevistados enumeram vários impactos que a súmula trouxe consigo, já que os direitos se incorporam aos contratos de trabalhos vigentes. Segundo um entrevistado, os Sindicatos dos Trabalhadores interpretaram erroneamente a Súmula porque entenderam que não precisariam negociar as convenções coletivas, pelo fato de os direitos já estarem garantidos pela Súmula para os antigos e novos empregados. No entendimento desse entrevistado, não é bem assim, pois para aos demais empregados, contratados posteriormente, não deve haver direito garantido. Segundo esse mesmo entrevistado, já existem duas decisões do Tribunal do Trabalho de Minas Gerais, dizendo expressamente que não se aplica a Convenção anterior aos empregados contratados posteriormente a ela. Por outro lado, as empresas poderiam dispensar gradativamente todos os seus empregados, alterando todas as condições advindas de negociações coletivas anteriores para os novos empregados. Portanto, a negociação coletiva, dentro dessa visão, continua central.

Os entrevistados demonstraram não apenas conhecimento sobre a Súmula em si, mas também sobre os efeitos práticos de sua aplicação sobre os processos de negociação. Embora metade dos entrevistados não atue na área jurídica, foi evidente a capacidade de todos eles de argumentarem sobre os efeitos da Súmula TST 277 sobre as relações de trabalho, e sobre os contratos e as relações de trabalho em geral. No começo de cada uma das entrevistas, o assunto foi sempre abordado com propriedade, sobretudo em relação à integração, aos contratos de trabalho, de direitos conquistados nas negociações coletivas anteriores. Essa postura foi mais uma demonstração da pertinência do trabalho proposto em face da gestão das organizações em geral.

De maneira geral, os entrevistados demonstraram compreender que a negociação coletiva resulta em um tipo de instrumento normativo, através do qual as partes negociadoras administram a relação de trabalho e os eventuais conflitos a ela inerentes. Há, portanto, um procedimento que delinea o processo de negociação e o comportamento das partes, com base nas pretensões dos representantes dos empregados ao reivindicar novos benefícios, e com base em uma análise de custo-benefício por parte dos empregadores. Dessa forma, pode-se considerar que o

⁵ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 01/09/2015.

processo de negociação exige um planejamento prévio por parte dos negociadores, definindo metas, possibilidades, riscos e limites para a negociação. Tudo isso levando em consideração que os negociadores são submetidos a pressões externas exercidas por parte dos representados de ambas as partes.

E foi exatamente esse rito, e o planejamento da negociação, que sofreram grande impacto com a edição da Súmula TST 277. Ao longo das entrevistas, foi possível depreender que os representantes dos sindicatos concentraram-se não apenas nos efeitos jurídicos da Súmula, mas, sobretudo, na sua influência sobre o *modus-operandi* das negociações.

Nesse aspecto, as entrevistas foram bastante enriquecedoras, pois em várias ocasiões os relatos foram para além dos efeitos produzidos pela Súmula sobre os contratos de trabalho, abordando-se, por exemplo, questões relacionadas a uma nova e perceptível postura por parte dos negociadores que representam os empregados, ou até mesmo uma nova forma de construção de pautas de reivindicação, mais prospectivas. Por outro lado, os negociadores que representam os empregadores passaram a cuidar de analisar, com visão de mais longo prazo, quaisquer possibilidades de concessão de benefícios, uma vez que, se concedidos, podem retroceder apenas em função de novo e consensual processo de negociação.

Foi possível constatar, portanto, que mais do que efeitos jurídicos, o fato é que a Súmula TST 277 produziu efeitos comportamentais sobre os negociadores, alterando, de certa forma, o próprio rito do processo de negociação. Em função disso, pode-se considerar que esse é um processo ainda em construção. Afinal, as mudanças de comportamento não são finitas em si, uma vez que os próprios negociadores vão se adaptando e experimentando novas estratégias e novas formas de abordagem.

Tendo clara a concepção normativa da convenção coletiva ou do acordo coletivo, produtos finais do processo de negociação, uma vez valem como lei entre as partes, os entrevistados demonstraram compreender com propriedade os efeitos produzidos pela integração de direitos aos contratos de trabalho. E não deixaram de mencionar sua preocupação com a perpetuação desses efeitos no tempo, principalmente tendo em vista que tanto a conjuntura econômica, quanto o desempenho dos negócios, são mutáveis no tempo, ensejando adaptabilidade por parte das empresas. Foi nessa linha de argumentação que um dos entrevistados

chegou a mencionar que “a Súmula, de certa forma, veio na contramão da história, visto que, engessa ainda mais a relação de trabalho, quando a sociedade moderna requer exatamente relações mais flexíveis”. [Presidente 4]⁶.

Outro aspecto que despertou a atenção em uma das entrevistas foi a compreensão que, embora não haja dúvidas que a negociação coletiva é uma forma democrática de resolução de conflitos e de estabelecimento de regras entre empregados e empregadores, cada categoria tem as suas particularidades, em função de seu histórico e do contexto de cada tipo de negócio. Por isso não convém estabelecer regras fixas, que se aplicam a todos de forma linear. Por isso a importância da permanente negociação coletiva. Pois a rediscussão permanente de cláusulas de benefícios, em cada momento conjuntural, permitiria chegar a termos que melhor se adaptassem às partes, tanto em relação à concessão de benefícios para os trabalhadores, quanto à manutenção da saúde financeira das empresas que, em última instância, também contribui para assegurar a manutenção de postos de trabalho.

4.2 Percepções Acerca da Forma de Negociar no Contexto Atual

Neste tópico analisamos como os entrevistados percebem a mudança na forma de negociar no Brasil a partir de 2012, ocasião em que houve a edição da Súmula 277 pelo TST e como se deu a concessão de benefícios por parte dos sindicatos patronais, constantes nas Convenções Coletivas de Trabalho, a partir daí.

Esta categoria de análise trata da apreciação crítica das percepções dos entrevistados sobre as alterações na forma de negociar a partir do direito adquirido com Convenções Coletivas de Trabalho anteriores, sobretudo quanto à questão da postura do Sindicato dos trabalhadores e à concessão de benefícios por parte dos patrões.

A mesma homogeneidade não se verifica quanto às demais informações coletadas pesquisa. Contudo, ainda assim, a opinião que prevalece é que após a edição da Súmula TST 277, houve arrefecimento dos processos de negociação coletiva. De maneira geral, acredita-se que os sindicatos representativos dos trabalhadores tornaram-se mais “confiantes”, tendo em vista que o “ponto de partida”

⁶ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 02/09/2015.

da negociação coletiva são os direitos já conquistados nas negociações anteriores. Dessa forma, 80% dos entrevistados acreditam que a negociação coletiva acabou sendo desestimulada, seja porque os trabalhadores já partem de certa situação de “conforto”, seja porque os empregadores não se arriscam a novas concessões, ainda que momentaneamente possíveis, temendo perpetuá-las. A consequência prática desse processo são negociações coletivas mais esvaziadas no que tange a discussões relacionadas a benefícios, centrando-as, cada vez mais, na questão relacionada ao índice de reajuste salarial. Como explica um entrevistado, “não tenho conseguido negociar nada diferente. As negociações têm sido apenas pelos reajustes de salários e dos pisos da categoria e manutenção da convenção coletiva, devido à atual conjuntura econômica”. [Jurídico 4]⁷.

Um dos pontos da pesquisa que confirma esse arrefecimento da negociação coletiva é o fato de a totalidade dos entrevistados ter afirmado que, após a edição da Súmula TST 277, não houve concessão de novos benefícios, de forma que o que se negociou de fato foi apenas o índice de reajuste salarial.

Além do reajuste dos salários, se discutiu, quando muito, a permuta de benefícios, ou seja, uma nova concessão em troca da retirada de outra anteriormente vigente. Ressalte-se, porém, que essas permutas envolveram sempre benefícios de menor relevância, secundários em relação às necessidades dos empregados, já que, na visão dos entrevistados, a maioria dos sindicatos de trabalhadores mostrou anseio por aumento de salários. Secundários também para os empregadores, pois geralmente não representavam aumento de custo imediato. Por exemplo, na última Convenção Coletiva de Trabalho, negociada pelo Sindicato das escolas particulares de Minas Gerais, foi negociado o aumento de dias de abono de faltas em caso de consulta de filho menor ao médico, que passou de um dia para dois dias por ano; em contrapartida, a limitação do percentual de concessão de bolsas, que passa a ser em relação ao número de alunos, dispositivo que não havia nas convenções anteriores. Esse tipo de situação foi relatado por boa parte dos entrevistados. O que pode ser confirmado a partir da análise das Convenções Coletivas de Trabalho das categorias estudadas.

Ao abordarem como tem sido o processo de negociação após a edição da Súmula TST 277, os entrevistados assumiram posturas diversas. Alguns afirmaram

⁷ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 02/09/2015.

que, substancialmente, não mudou a forma de negociar, embora os sindicatos dos trabalhadores tenham se tornado mais seguros, uma vez que não precisariam começar do zero, por já possuírem uma Convenção Coletiva como ponto de partida, com todos os benefícios anteriormente conquistados já garantidos. Porém, para um entrevistado “esse tipo de postura acaba dependendo do perfil de quem atua na comissão de negociação, de forma que, se a pessoa é tranquila, a negociação também será; e se não for assim, a negociação será conflituosa”. [Diretor 1]⁸.

Já para outros entrevistados a forma de negociar mudou, pois as empresas, no máximo, concordam em manter os benefícios já existentes. Já a postura dos sindicatos dos trabalhadores era mais aguerrida, por terem que começar as negociações do zero anteriormente. Agiam assim mesmo apesar da existência de cláusulas históricas, que mesmo no contexto anterior podendo ser retiradas, não o eram, porque isso geralmente provocava uma indignação enorme nos trabalhadores e fomentava ações como greves, por exemplo.

Do lado dos empregadores, também há prejuízo nas negociações, porque ainda que mudem as condições de mercado, os compromissos assumidos atualmente serão definitivos. Isso faz com que as concessões dos empregadores tendam, naturalmente, a serem menores ou mesmo inexistentes. Nesse sentido, um dos entrevistados ponderou que:

A negociação não precisa ser uma espécie de cabo de guerra entre a empresa e os empregados. Não se pode conduzir o processo como se a empresa tivesse sempre o interesse de prejudicar seus empregados, buscando lucros em detrimento da exploração da mão-de-obra. De outro lado, os empregados não podem se comportar como se a sustentabilidade da empresa não fosse também de seu interesse (pois garante a manutenção dos empregos). Em uma relação moderna, cada parte deveria compreender as necessidades e os limites da outra, em uma relação ganha-ganha. [Diretor 3]⁹.

Para alguns entrevistados, as últimas negociações não foram de muito atrito, sendo mais amenas, já que o ponto principal a ser discutido era a questão do reajuste salarial e a reivindicação por ganho real, isto é, índice de reajuste salarial acima da inflação.

Entretanto, cabe aqui ressaltar que a enorme diversidade entre as organizações sindicais traz inevitáveis diferenças de postura frente aos processos de

⁸ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 01/09/2015.

⁹ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 04/11/2015.

negociação. Apesar do amplo espaço que a negociação coletiva representa para solucionar conflitos e mediar as relações entre empregados e empregadores, sua efetividade requer, dentre outros aspectos, que existam sindicatos efetivamente representativos, que sejam capazes de compreender a situação de seus representados e também o contexto econômico do segmento empresarial com o qual se relacionam.

Por isso, a prática da negociação deve ir muito além da mera discussão de reajustes salariais, para de fato buscar melhores condições de trabalho em sentido amplo, envolvendo não só questões pecuniárias, mas também não pecuniárias. Os sindicatos menos expressivos, que representam categorias historicamente mais enfraquecidas quanto a seu poder de barganha, são justamente os que mais se limitam a manter as discussões restritas a questões salariais, como já discutido na literatura.

Lado outro, os sindicatos mais fortes são justamente aqueles que buscam permanentemente um “algo mais”. Tem-se, assim, um círculo virtuoso para alguns (os sindicatos mais representativos e mais aguerridos) e um círculo vicioso para outros (os sindicatos menos expressivos).

No processo de negociação coletiva, muitos obstáculos podem dificultar a efetividade do alcance de resultados. Há casos de empresas que insistem em não reconhecer a legitimidade do sindicato como efetivo representante de seus empregados. É como se o sindicato fosse um corpo estranho à dinâmica empresarial, com o qual não se deseja qualquer interlocução.

Em muitas situações, o empregador acaba tentando conduzir o processo de negociação diretamente com uma representação de seus empregados, à revelia da entidade sindical, como se esse não fosse parte do processo. Esse tipo de postura, porém, acaba sendo inócuo, tendo em vista que qualquer acordo precisa necessariamente ser homologado pelo sindicato, de acordo com a legislação vigente no Brasil.

Se o sindicato é realmente atuante, não permite que as empresas tentem contornar o papel que lhes é de direito e, mais que isso, de responsabilidade. Contudo, não são poucos os sindicatos, notadamente os menos expressivos, que acabam por sucumbir, assumindo papel secundário quanto à representação dos trabalhadores.

Não há dúvida que, historicamente, desde a constituição da OIT, como o

poder econômico foi sempre fonte de poder social e político, sendo seus detentores os controladores dos meios de produção, advoga-se a importância das organizações de trabalhadores, para fazer um contraponto ao poder estabelecido e, dessa forma, buscar um melhor equilíbrio social.

Outros entrevistados relataram que as últimas negociações têm sido complicadas, já que não tem se chegado a um acordo. Isso porque em alguns pontos os sindicatos dos empregados tem se mantido irredutíveis, o que tem dificultado o desfecho da mesma.

O resultado prático que se observou da análise das duas últimas Convenções Coletivas de trabalho das categorias avaliadas é que praticamente não foram concedidos novos benefícios. O que se consegue observar é que houve, no máximo, troca de concessões discretas na descrição de uma cláusula ou outra. Como afirmou um diretor sindical entrevistado, “Não houve ganhos substanciais de benefícios, mas apenas um percentual mínimo de ganho real, além do reajuste salarial.” [Diretor 1]¹⁰.

Alguns entrevistados afirmaram que a edição da Súmula TST 277 piorou as negociações coletivas e chegaram a mencionar que a situação irá piorar ainda mais. Eles afirmam que não veem nenhum ponto positivo com a edição da Súmula, uma vez que ela inibiu a liberdade de negociação das partes. Chegou-se a afirmar que a Súmula é ilegal e que violenta a vontade das partes.

4.3 A Importância das Negociações no Contexto Atual

Um ponto de consenso entre os entrevistados diz respeito à tomada de iniciativa no processo de negociação. Historicamente, os sindicatos dos trabalhadores é que davam início ao processo de negociação, quase sempre através do encaminhamento de pautas de reivindicação. O relato geral dos sindicatos dos empregadores é que, mesmo após a edição da Súmula TST 277, continuam os sindicatos dos trabalhadores a adotarem tal postura. Para alguns, esse é um sinal de fraqueza, visto que a própria iniciativa em negociar, já demonstraria que algo não está adequado e precisa ser rediscutido e ajustado. Contudo, a percepção que prevalece é que os sindicatos de trabalhadores tem o papel permanente de buscar cada vez melhores condições de trabalho e mais benefícios, de sorte que não

¹⁰ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 01/09/2015.

podem, ou não devem, limitar-se a negociar para a manutenção do que já se conquistou, mas tem a função justamente de fazer avançar as conquistas do trabalhadores.

Um aspecto que chamou a atenção na pesquisa foi o quesito relacionado às participações nas assembleias dos sindicatos patronais. Para 80% dos entrevistados, há participação maciça das empresas nas assembleias, o que demonstra que a negociação coletiva ainda é percebida como de grande relevância por parte dos empregadores. Não há, portanto, predominância da postura de simplesmente delegar à representação sindical patronal a negociação coletiva; as empresas desejam (e efetivamente o fazem) participar do processo.

Vale ressaltar que esse contexto de participação representativa nas assembleias, por parte dos empregadores, nem sempre foi assim. Isso porque, em algumas entrevistas, foi lembrado por alguns entrevistados que a assembleia, há um tempo atrás, era muito esvaziada, conforme se pode constatar com a fala de um entrevistado: “há uns dez anos atrás a assembleia era muito vazia, não tinha quase ninguém, muito diferente de agora”. [Presidente 1]¹¹.

Como a iniciativa em começar as negociações historicamente é feita por parte do sindicato dos trabalhadores, através do encaminhamento da pauta de reivindicações, é imprescindível a participação dos empregadores nas assembleias organizadas pelos sindicatos patronais, pois toda e qualquer pauta a ser elaborada, ou a ser aceita, tem que ter aprovação em assembleia.

Neste caso, quando o sindicato dos trabalhadores vai elaborar a pauta de reivindicações, tem que submeter à assembleia dos trabalhadores para aprovar as solicitações que serão feitas ao sindicato patronal. Da mesma forma, e em sentido oposto, quando o sindicato patronal recebe essa pauta, faz uma avaliação e tem que submetê-la à assembleia dos empresários para aprovar ou reprovar as reivindicações.

Conforme explicou um dos diretores entrevistados, a partir do início do ano, os sindicatos dos trabalhadores enviam as suas pautas com as propostas para ser negociadas. A partir daí o Sindicato patronal estuda a pauta, marca reunião inicial e marca a agenda com as demais reuniões para negociação. Explicou ainda que felizmente há uma participação significativa dos empregadores nas assembleias.

¹¹ Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 09/09/2015.

A grande maioria dos entrevistados informou que a edição da Súmula dificultou as negociações coletivas. Isso pode ser confirmado a partir do depoimento de um assessor jurídico, que explicou que a Súmula 277 dificultou as negociações porque os sindicatos dos trabalhadores entendem que as negociações garantem direitos para quem já tem contrato na empresa e para os que serão contratados. Ou seja, entendem que as condições negociadas são eternas. Portanto, eles entendem que não há nada a perder ao negociar. No entendimento desse assessor, esse raciocínio é equivocado. Para ele,

Os sindicatos dos empregadores, por sua vez, considerando que os benefícios concedidos serão definitivos, não negociam algo mais do que o que já foi acordado nas convenções anteriores. Portanto, sem dúvida alguma, dificultou as negociações. [Jurídico 4]¹².

Vale ressaltar, porém, as percepções são diferentes entre os representantes dos sindicatos. Isso ficou claro nas entrevistas. Alguns entrevistados chegaram a relatar que, após a edição da Súmula TST 277, os sindicatos de trabalhadores apresentaram-se com muito mais confiança nos processos de negociação, amparados pelo direito adquirido. Outros entrevistados, entretanto, ponderaram que efetivamente quase nada mudou, visto que nos processos de negociação anteriores à Súmula já não havia histórico de redução de conquistas. Essa divergência de opiniões é mais do que compreensível, tendo em vista as diferentes realidades de cada categoria e as diferenças entre a situação dos interlocutores empresariais.

De certo modo, o que se pode perceber é que, no diálogo com os entrevistados que atuam especificamente na área jurídica, transparece uma análise mais literal da Súmula. Nesse aspecto, as ponderações concentram-se no argumento do direito adquirido, sob a ótica que a integração de direitos aos contratos de trabalho consiste em inequívoca e relevante mudança nos rumos do processo de negociação. Como era de se esperar, trata-se de uma leitura estritamente jurídica dos efeitos da Súmula.

Por outro lado, os diretores sindicais que não tem papel propriamente jurídico, mas de negociadores, relatam, por vezes, percepções diferentes. Não desconhecem os efeitos práticos da Súmula quanto à incorporação de benefícios anteriormente conquistados aos contratos de trabalho. Porém, percebem o processo de

¹² Entrevista realizada no Sindicato, em Belo Horizonte, no dia 02/09/2015.

negociação como algo dinâmico, como parte de determinado contexto, influenciado pelo momento da negociação, mas também pelo histórico das relações entre os sindicatos. Assim, argumentam que a negociação continua e continuará existindo não obstante à Súmula. O que muda é o horizonte de análise, mais a longo prazo, e devido o cuidado ao conceder determinados benefícios.

Vale mencionar que esse foi um resultado não esperado de pesquisa. Inicialmente buscava-se investigar a opinião do sindicato sobre a evolução do processo de negociação a partir da Súmula TST 277. Contudo, dentro do mesmo sindicato encontramos percepções e conclusões diferentes sobre essas questões, fruto da observação tendo em vista diferentes perspectivas em função do lugar ocupado pelo entrevistado no processo de negociação.

Além disso, atualmente, não sendo possível desconsiderar a CCT e o ACT, de certa forma torna-se desnecessária a atuação do sindicato dos trabalhadores. Outro ponto: a cláusula negociada, que favorece a empresa, como regra, acaba se tornando nula, por intervenção da Justiça do Trabalho. Portanto, questiona-se a validade do desgaste de se negociar, já que negociar nesse contexto é somente conceder algo mais. Isso porque se, por exemplo, não existir em determinados instrumentos normativos de uma determinada categoria a possibilidade de redução de jornada, juntamente com a redução salarial, possibilidade essa, que só é legal se estiver definido na CCT ou ACT, conforme dispõe a Constituição Federal, essa redução não poderá ser feita, ainda que para atender interesse do empregado. Pois, o princípio geral é o da irredutibilidade salarial, ou seja, não se pode reduzir salário, em hipótese alguma.

Assim, suponhamos que uma empregada tenha necessidade de reduzir sua carga horária para cuidar dos filhos, por exemplo. Se não estiver definida essa possibilidade nos instrumentos coletivos, ela não poderá ser feita, mesmo que seja essa a vontade e que haja consenso entre as partes. A consequência disso é o desligamento da empregada, se ela não tiver outra forma de resolver a questão. Ou do contrário, a empresa só precisa que determinado empregado trabalhe um turno, pois somente tem atividades para aquele período de tempo. Se não for possível fazer a redução da jornada, poderá haver desligamento daquele empregado, com a contratação de outro. Como o que se deseja em princípio é proteger a relação de trabalho, o sindicato é procurado pela empresa, e às vezes até mesmo pelo empregado, para que possa tornar viável esse tipo de “acordo”.

Não raras vezes o sindicato até concorda e assina o ACT. No entanto, na primeira oportunidade que surge na Justiça do Trabalho, o próprio sindicato pede que seja desconsiderado aquele instrumento, sob o argumento que ele prejudica o trabalhador. Ora, como isso seria possível, se o próprio sindicato assinou a norma e concordou com ela? Infelizmente, isso acontece na prática. E no caso em questão, a redução que foi feita, mesmo que para proteger o trabalho de algum empregado, pode ser considerada nula, porque prejudica o empregado.

Foram recorrentes as falas de que os sindicatos dos empregados não podem ficar sem negociar, seja porque isso faz parte de sua essência, ou porque é necessário negociar pelo menos o índice de reajuste. Como explica um dos entrevistados, os sindicatos dos empregados não podem ficar sem negociar porque é a chance que eles têm de demonstrar seu trabalho. E, ainda, outro entrevistado afirma que o reajuste salarial, por exemplo, precisa ser renegociado todo ano, do contrário, a rigor, também seria repetido o índice negociado anteriormente.

Não por acaso, a extensa maioria dos entrevistados considera que o processo de negociação coletiva continua sendo relevante e necessário. Não obstante aos direitos dos trabalhadores assegurados pela Súmula TST 277, e à relativa inércia que ela acabou trazendo para o processo de negociação, os empregadores ainda julgam que é fundamental manter o processo de negociação com os sindicatos dos empregados.

Na atualidade, os sindicatos negociam diretamente os direitos dos trabalhadores e os reajustes de salário em cada data-base. O resultado dessas negociações e sua pauta devem ser submetidos às assembleias de base, na qual participam os trabalhadores, a fim de legitimar as decisões. Se a direção do sindicato for combativa e democrática, a participação dos trabalhadores da base na negociação estará garantida e o processo de fato resultará em conquistas da categoria e não do grupo sindical que conquistou o poder no momento. Nesse aspecto, os sindicatos têm papel importantíssimo, pois representam parcela da sociedade, e devem buscar o equilíbrio das relações com os empregadores. Equilíbrio esse que, em tese, não seria possível de ser conquistado por cada trabalhador individualmente.

No mesmo sentido, o próprio empregador precisa encontrar um interlocutor que represente a categoria dos empregados, afinal, seria inviável pretender discutir questões inerentes às relações de trabalho com cada empregado, ou mesmo com

grupos de empregados. Sob esse prisma, um sindicato que assuma devidamente seu papel no processo de negociação deve interessar a todos, inclusive à empresa. Desde que, obviamente, esse papel seja desempenhado com racionalidade e intenções legítimas.

Contrariamente ao que seria desejável, pode-se observar certo enfraquecimento histórico do sindicalismo no Brasil, como salienta a literatura. Se em outros tempos foram memoráveis determinadas campanhas e ações promovidas por grandes sindicatos de trabalhadores, altamente mobilizados, observando-se de maneira global não é demais afirmar que elas fazem parte do passado. Em parte pode-se considerar que esse arrefecimento da atuação sindical se deu em função da própria evolução das condições de trabalho. Ou seja, na medida em que os trabalhadores passaram a gozar de condições mais dignas de trabalho e a auferir maiores e melhores benefícios, a luta acirrada entre empregadores e empregados vai perdendo força naturalmente.

Entretanto, seria ingênuo considerar que o avanço de conquistas seria a única ou preponderante motivação para o abrandamento da atuação sindical. Um dos aspectos que se considera ter contribuído para esse fato é a fragmentação da representação da base de trabalhadores, através da qual se permite a existência, numa mesma empresa, de vários sindicatos representantes de categorias diferentes, defendendo os mais diversos interesses.

Ou, ainda, pode-se considerar a pulverização regional de sindicatos, organizados muitas vezes por “bases territoriais” e não propriamente por categoria. Essa possibilidade de organização sindical por “regiões” é que resulta na existência de mais de um sindicato representando em tese a mesma categoria, mas em diferentes regiões de um estado. E não raramente buscando ou negociando questões diversas.

Não se pode considerar que não haja possibilidade de harmonizar em alguma medida e em alguns momentos os interesses da classe trabalhadora e os interesses dos empresários. Afinal, não é possível que um exista sem a existência do outro. Ou seja, para que as empresas funcionem e persigam seus objetivos, faz-se necessária a força de trabalho, nos mais diversos ramos.

Uma relação de trabalho sadia e duradoura somente é possível se há empresas organizadas e financeiramente sólidas, não apenas para remunerar seus investidores, mas também para pagar salários adequados e proporcionar dignas

condições de trabalho para seus empregados.

Entretanto, embora não sejam propriamente antagônicos na essência da dinâmica empresarial, tais interesses podem ser conflituosos em dados momentos. O fato é que, em certos momentos, cada uma das partes, empregados e empregadores, buscando satisfazer a seus objetivos primários, podem esbarrar nos interesses da outra parte, gerando conflito. O que é, de certa forma, natural nas relações de trabalho.

É de se perceber que não se trata de pretender anular completamente os objetivos da outra parte. Dessa forma, quando os trabalhadores reivindicam maiores salários e benefícios, mesmo que levem essa discussão a situações extremas, tais como greves, por exemplo, não pretendem obviamente criar dificuldades a ponto de inviabilizar financeiramente a empresa que, em última análise, também é fundamental para seu sustento e de sua família.

No mesmo sentido, quando uma empresa trava discussões com a classe trabalhadora, buscando atenuar o avanço de seus salários e benefícios, não pode pretender fazê-lo a ponto de sacrificar a tal ponto os empregados de forma a tornar a empresa desinteressante para se trabalhar, o que poderia também inviabilizar os negócios empresariais.

Por isso pode-se concluir que o conflito existe naturalmente na relação de trabalho, como já visto na literatura, mas ele próprio encontra seus limites no bojo da relação empresa x empregados, que deixaria de existir se o desequilíbrio se tornasse insuportável para uma das partes.

Um dos assessores jurídicos entrevistados abordou, em sua fala, questões legais que envolvem a relação entre o Acordo Coletivo e a Convenção Coletiva quando subsistem esses dois instrumentos para a mesma categoria profissional. Explicou que, como regra geral, os Acordos Coletivos prevalecem sobre as Convenções Coletivas, uma vez que os Acordos representam regras especiais, específicas para determinada categoria ou profissionais de determinada empresa. Tendo em vista essa linha de raciocínio, seria possível considerar que as dificuldades de negociação advindas da Súmula TST 277 poderiam ser amenizadas via negociação de Acordos Coletivos que poderiam melhor refletir a realidade de cada categoria profissional em cada empresa. Dessa forma, poderia ser possível, por exemplo, negociar a redução de determinados benefícios, se eventualmente for essa a necessidade para estabelecer o equilíbrio demandado no momento para

determinada relação de trabalho. Contudo, há um dispositivo na CLT que estabelece que as regras de Convenções Coletivas prevalecem sobre os Acordos Coletivos quando são mais favoráveis aos trabalhadores. Eis a redação do artigo 620 da CLT: “Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)”. (Consolidação das Leis do Trabalho, 1967).

Como se percebe, nesses termos é muito difícil negociar exceções para determinadas empresas, caso tais exceções tenham o cunho de reduzir direitos já assegurados em Convenção Coletiva. Trata-se, notadamente, de mais uma manifestação do Princípio de Proteção ao Trabalhador, que é sempre a parte mais frágil na relação entre capital e trabalho.

Durante as entrevistas, um dos aspectos que se discutiu bastante foi sobre os efeitos provocados pela Súmula TST 277 sobre o processo de negociação em si. Uma das indagações aos entrevistados foi se após a Súmula haveria a tendência a não mais haver negociação coletiva, tendo em vista que as conquistas anteriores já estariam incorporadas aos contratos de trabalho dos empregados.

Sobre esse aspecto, um dos entrevistados abordou e explicou certa “obrigatoriedade” de haver negociação entre as partes. Segundo seu relato, o rito da negociação habitualmente se inicia com a apresentação de uma pauta de negociação por parte do sindicato dos trabalhadores, na qual está contida uma série de reivindicações que se pretende conquistar. Ressalte-se que nesse momento não há quaisquer intervenções externas ao processo de negociação, nem por parte do Estado, nem por parte do Judiciário.

Apresentada a pauta por parte do sindicato, de certa forma a legislação determina que as partes são “obrigadas” a manter o diálogo e a negociar. De fato, assim dispõe o artigo 616 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT:

Art. 616 - Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 1º Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

§ 2º No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais

do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967). (Consolidação das Leis do Trabalho, 1967).

Verifica-se, portanto, que somente se admite avanço para a esfera judicial se há prova que houve negociação entre representantes de empregados e de empregadores; e, além disso, se a mesma se esgotou sem que houvesse chegado a termos que significassem consenso. Quando a negociação chega efetivamente à esfera judicial, ocorre o que é denominado ajuizamento de dissídio coletivo.

Quando há recusa à negociação por parte dos representantes empresariais, a Delegacia Regional do Trabalho (DRT) pode convocar uma espécie de “mesa redonda”, da qual participam empregados e empregadores, iniciando-se uma espécie de mediação. Ressalte-se, porém, que essa reunião de mediação não tem poderes decisórios.

Se mesmo a reunião de mediação não produz solução para o conflito, será ajuizado o dissídio coletivo, o qual será julgado por tribunais do trabalho (TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho ou TST – Tribunal Superior do Trabalho), que, através de sentença normativa decidirá o conflito. O que se observa é que, no âmbito do dissídio coletivo, o Poder Judiciário age como legislador, uma vez que fixa normas a serem observadas pelas partes conflituosas. Nesse caso, não se trata de uma norma geral, mas de dispositivos específicos que se aplicam restritamente àquelas partes que motivaram o dissídio coletivo.

Sendo assim, considerando que a iniciação de uma negociação coletiva, através da apresentação de pauta por parte do sindicato dos trabalhadores, pode culminar com a instauração de dissídio coletivo envolvendo o Judiciário, acaba sendo etapa indispensável ao processo que haja a negociação coletiva de forma autônoma, buscando-se a possibilidade de um acordo entre as partes.

É muito importante observar que as normas brasileiras privilegiaram a negociação coletiva ao invés da imposição ou intervenção do Estado, o que poderia ser feito através de legislação. Por isso, o caminho primeiro é a negociação coletiva. E o produto dessa negociação, quando exitoso, materializa-se sob a forma de um Acordo Coletivo ou de uma Convenção Coletiva.

Assim, somente diante do insucesso da negociação coletiva é que entram em cena outras formas, ou possibilidades, de solução do eventual conflito entre

empregados e empregadores. De um lado os trabalhadores podem empregar estratégias como trabalho em ritmo deliberadamente reduzido, as chamadas paralizações de advertência ou mesmo as greves, isto é, interrupção do trabalho por prazo indeterminado. De outro lado, os empregadores podem buscar soluções via intervenção do Poder Judiciário, ou mesmo retaliações aos empregados beligerantes.

Mas, frise-se, essas são alternativas extremas, que somente vem à tona quando fracassa a negociação coletiva. Daí a sua importância. Por mais tumultuada que eventualmente possa ser, ela significa a busca de um acordo bilateral, discutido, literalmente negociado.

Em função de todos esses aspectos, parece que a negociação coletiva sempre terá lugar nas relações de trabalho. Por mais que a Súmula TST 277 tenha trazido, e ainda venha a trazer, importantes efeitos sobre os direitos e benefícios assegurados aos empregados, o processo de negociação ainda é relevante, pois ela é capaz de refletir cada momento histórico da relação entre trabalhadores e empresas.

4.4 Avaliação das Convenções Coletivas de Trabalho Firmadas pelos Sindicatos que Participaram da Pesquisa

A fim de avaliar a consistência das percepções relatadas pelos entrevistados com o que tem ocorrido na prática quando das negociações das convenções coletivas, foram analisadas as quatro últimas Convenções Coletivas de Trabalhos (CCT) 2012/2013, 2013/2014, 2014/2015 e 2015/2016, dos cinco sindicatos patronais estudados, sendo dois deles no segmento da educação, um no segmento de rádio e televisão, um no gráfico e outro na panificação.

O objetivo central dessa análise foi verificar a evolução dos textos das convenções coletivas, a fim de identificar elementos que pudessem confirmar o engessamento da concessão de benefícios, aqui compreendido como a não concessão de benefícios ou a sua concessão modesta, como fora relatado pelos entrevistados. Ou seja, buscou-se, nessa parte do trabalho, evidências concretas sobre a evolução das negociações após a edição da Súmula TST 277.

Para efeito desse trabalho, dentro do contexto empresarial, benefícios são algumas “regalias” ou “vantagens” concedidas aos empregados pelos

empregadores. Essas vantagens podem ser oferecidas por liberalidade, ou serem fruto de ajustes com sindicatos da classe trabalhadora na CCT ou ACT e como parte que se adiciona aos salários, compondo a remuneração. Eles podem dizer respeito a ganhos extras, monetários, como por exemplo, o subsídio de um auxílio funeral, quando for pertinente, pagamento de adicional por tempo de serviço, ou não monetários, de melhoria de condição de trabalho, como por exemplo, possibilidade de compensar o trabalho do sábado, aumentando um pouco mais a jornada durante a semana.

Assim, pode-se representar a concessão de benefícios nas Convenções Coletivas de Trabalho avaliadas como monetários e não monetários, conforme segue:

Quadro 2 – Classificação dos benefícios nas Convenções Coletivas de Trabalho pesquisadas

Sindicato Patronal	Sindicato dos Empregados	Número de cláusulas	Benefícios	
			Monetários	Não Monetários
1	Professores	52	11	41
	Auxiliares	47	10	37
2	Professores	42	9	33
	Auxiliares	47	6	41
3	Jornalistas	43	10	33
	Radialistas	41	12	29
4	Panificação	55	10	45
5	Gráficos	29	6	23

Fonte: Elaborado pela autora com dados extraídos das CCTs, 2015.

O sindicato do segmento gráfico negocia com o sindicato dos trabalhadores e possui uma CCT com 29 cláusulas “históricas”, aqui compreendidas como cláusulas que sobrevivem no tempo, mesmo após muitas negociações, com nenhuma ou pequenas alterações. Nelas, são estabelecidos data-base, pisos salariais, reajustes salariais, condições de pagamento de salários, percentuais de horas extras, pagamento de biênio, seguro de vida e auxílio funeral, estabilidade gestante e aposentadoria, possibilidade de compensação do sábado, licença remunerada, atestados médicos, liberação de dirigentes sindicais, contribuições sindicais para empresa e empregados, pagamentos de multas e obrigações acessórias, como de

prestar informações ao sindicato sempre que solicitado, por exemplo, e definições de conceitos utilizados no instrumento normativo.

A análise dessa CCT corrobora com uma convenção “mais enxuta”, como foi levantado nas entrevistas. Enxuta, não por força da súmula 277 e sim, porque o sindicato, tradicionalmente, sempre teve essa opção.

Nenhuma mudança significativa foi observada na última CCT negociada do segmento gráfico, a não ser no que tange à correção salarial e, por consequência, também à correção de outros benefícios que tem valores monetários como referência, como, por exemplo, o caso do auxílio funeral. Foi também observada uma única alteração na cláusula que diz respeito ao lugar de direito de oposição da contribuição das empresas, que deveria ser protocolado no Sindicato das Indústrias e não mais na Federação das Indústrias, como estipulado anteriormente.

Nesse ponto cabe uma observação: nos dois últimos anos não foi possível encerrar as negociações coletivas com o sucesso da celebração de uma CCT, o que vale dizer que os sindicatos (patronal e dos empregados) desse setor estão na prática fazendo uso da Súmula TST 277, já que a CCT vigente é a de 2013/2014. Tal convenção deveria ter seus efeitos expirados em 2014, caso fosse obedecido o prazo negociado, o que efetivamente não aconteceu, pois a mesma é válida até que outra venha substituí-la, exatamente como prevê a referida Súmula. Com relação à correção salarial, nos anos em que não há conclusão das negociações, o que tem sido feito é uma antecipação do índice do reajuste de salários (normalmente o INPC), para que o empregado não fique prejudicado e nem ganhe o sindicato dos trabalhadores o combustível necessário para provocar algum tipo de paralisação, que é tudo que os empregadores não desejam.

O sindicato patronal do segmento da panificação negocia com o sindicato dos trabalhadores e possui uma CCT com 55 cláusulas históricas, onde são estabelecidos data-base, pisos salariais, reajustes, condições de pagamento de salários, quebra de caixa, percentuais de horas extras, compensação de jornada (banco de horas), prêmio assiduidade, seguro de vida, auxílio funeral, licença casamento, auxílio creche, auxílio de filho incapaz, abono de faltas, lanche, relacionamento empresa/sindicato, contribuições sindicais para empresa e empregados, pagamentos de multas, jornada especial 12x36 horas, folga aos domingos e obrigações acessórias, como de prestar informações ao sindicato sempre que solicitado, por exemplo, e definições de conceitos utilizados no

instrumento normativo.

Também neste caso verificou-se que nenhuma mudança significativa foi implementada nas três últimas CCTs, a não ser no que tange à correção salarial e, conseqüentemente, dos outros benefícios que tem valores monetários como referência, como, por exemplo, o caso do auxílio creche; e algumas questões formais, como, por exemplo, o direito de folgar um domingo a cada sete semanas, o que não havia nas Convenções anteriores, embora seja um direito legal. Entre as CCT's avaliadas, essa foi a mais extensa.

O sindicato patronal do segmento de Rádio e Televisão negocia com dois sindicatos dos trabalhadores, os dos jornalistas e dos radialistas. A CCT negociada com os radialistas possui 41 cláusulas históricas. Nestas cláusulas são estabelecidos: data-base, pisos salariais, reajustes, condições de pagamento de salários, abono, percentuais de horas extras, adicional noturno, indenização adicional na dispensa, participação nos lucros e resultados para algumas empresas, PAT (Programa de Assistência ao Trabalhador), transporte, complementação por acidente de trabalho, auxílio creche, auxílio funeral, viagens, garantia de emprego das gestantes, estabilidade da aposentadoria, relacionamento empresa/sindicato, contribuições sindicais para empregados e obrigações acessórias de informação. Também neste caso nenhuma mudança significativa foi observada nas três últimas CCTs, a não ser no que tange à correção salarial e outros benefícios que tem valores como referência, como, por exemplo, o caso do auxílio creche.

A CCT negociada pelo Sindicato patronal de rádio e televisão com os jornalistas possui 43 cláusulas históricas. Estas estabelecem: data-base, pisos salariais, reajustes, abono, salário substituição, percentuais de horas extras, adicional noturno, participação nos lucros e resultados para algumas empresas, complementação por acidente de trabalho, reembolso creche, reembolso funeral, seguro viagem, transporte, estabilidade da aposentadoria, férias, ausências justificadas, relacionamento empresa/sindicato, contribuições sindicais para empregados, multa e obrigações acessórias, como de prestar informações ao sindicato sempre que solicitado, por exemplo, e definições de conceitos utilizados no instrumento normativo.

Também nenhuma mudança significativa foi observada nas três últimas CCTs, a não ser no que tange à correção salarial e outros benefícios que tem valores monetários como referência, como, por exemplo, o caso do abono. Ou seja,

novamente não se negociou novos tipos de benefícios, mantendo-os e corrigindo os valores de acordo com a inflação ou o índice negociado.

O sindicato patronal do segmento da educação formal negocia com dois sindicatos dos trabalhadores, os dos professores e dos auxiliares de administração escolar, pois nas instituições de ensino estas duas categorias de profissionais, professores e funcionários, se organizam separadamente. A CCT negociada entre o sindicato patronal da educação formal e os professores possui 52 cláusulas históricas, onde são estabelecidos conceitos, data-base, pisos salariais, reajustes, isonomia salarial, condições de pagamento de salários e outros serviços, dupla contratação, adicional por tempo de serviço, adicional extraclasse, adicional por aluno, estabilidade da aposentadoria, garantia de salários em caso de desligamento durante o semestre/ano letivo, indenizações, aviso prévio, bolsas de estudos, estabilidade e licença gestante, irredutibilidade salarial, proibição de trabalho extra, abono de falta, folgas e recessos, férias coletivas, licença não remunerada, recesso escolar, relacionamento empresa/sindicato, contribuições sindicais para empregados e empregadores e obrigações acessórias de informação.

Também no segmento da educação formal nenhuma mudança significativa foi observada nas três últimas CCTs, a não ser no que tange a correção salarial e, conseqüentemente, de outros benefícios que tem valores monetários como referência, como, por exemplo, o caso do piso salarial. Foram observadas algumas alterações de questões formais, que tem como objetivo ajustar o gerenciamento na concessão de benefícios, como, por exemplo, alterações no prazo de entrega de requerimentos de bolsas de estudos pelos professores às escolas.

A CCT negociada entre o sindicato patronal da educação formal com os auxiliares de administração escolar possui 47 cláusulas históricas, nas quais são estabelecidos conceitos, data-base, pisos salariais, reajustes, condições de pagamento de salários, adicional por tempo de serviço, quebra de caixa, auxílio transporte, seguro de vida, aviso prévio, bolsa de estudos, estabilidade da aposentadoria, estabilidade gestante, lanche, indenizações, prorrogação ou redução de jornada (banco de horas), abono de faltas, férias coletivas, licença não remunerada, recesso, relacionamento empresa/sindicato, contribuições sindicais para empregados e empregadores, multa e obrigações acessórias de informação.

Nesse segmento, também nenhuma mudança significativa foi observada nas três últimas CCTs, a não ser no que tange à correção salarial e conseqüentemente,

de outros benefícios que tem valores monetários como referência, como no caso, por exemplo, do piso salarial. Foram observadas também algumas pequenas alterações em questões formais, como o desmembramento da base territorial do Sindicato, alterando a sua abrangência, o aumento de dias de abono de faltas em caso de consulta de filho menor, em contrapartida da limitação do percentual de concessão de bolsas que passa a ser em relação ao número de alunos, dispositivo que não havia nas convenções anteriores.

O Sindicato patronal do segmento da educação livre (idiomas) negocia com dois sindicatos dos trabalhadores, os dos professores e dos auxiliares de administração escolar. A CCT negociada entre o sindicato patronal de educação livre (idiomas) com os professores possui 42 cláusulas históricas, onde são estabelecidos conceitos, data-base, pisos salariais, reajustes, isonomia salarial, condições de pagamento de salários e outros serviços, vale adiantamento, gratificação por tempo de serviço, adicional extraclasse, estabilidade da aposentadoria, indenizações, aviso prévio, bolsas de estudos, redução de carga horária, folgas e recessos, Adicional por hora extra, licença não remunerada, recesso escolar, abono de falta, relacionamento empresa/sindicato, contribuições sindicais para empregados e empregadores e obrigações acessórias de informação.

Nenhuma mudança significativa foi observada na última CCT negociada do segmento da educação livre (idiomas) com os professores, a não ser na última CCT negociada no que tange à correção salarial e, por consequência, também a correção de outros benefícios que tem valores monetários como referência, como é o caso dos pisos salariais, como se procedeu em todos os casos anteriores.

Nesse caso, também, tem-se que nos dois últimos anos não foi possível encerrar as negociações coletivas com o sucesso da celebração de uma CCT, o que vale dizer que os Sindicatos (patronal e dos empregados) desse setor estão fazendo uso na prática da Súmula TST 277, já que a CCT vigente é a de 2012/2014. Tal Convenção deveria ter seus efeitos expirados em 2014, caso fosse obedecido o prazo negociado, o que não aconteceu. Nesse caso há uma discussão jurídica, debatendo se os efeitos da Súmula são aplicáveis, já que a celebração da referida CCT foi em julho de 2012, portanto antes da edição da referida súmula. Concretamente, ela está sendo aplicada na íntegra, exceto no que diz respeito à correção salarial. Com relação a essa questão, como no ano de 2014 não foi celebrado o acordo e foi protocolado dissídio, ou seja, foi solicitado à Justiça do

Trabalho que resolvesse o impasse, não houve também antecipação salarial. Enquanto isso, para o ano de 2015 está sendo concedida uma antecipação do índice do reajuste (relativo ao INPC) para que o empregado não fique prejudicado e aguardando a solução da questão, para quem sabe voltarem a negociar. Ou seja, na prática, manteve-se o sentido do que reza a Súmula 277, pois, mantém-se tudo o que foi concedido como vantagem anteriormente, reajustando pelo índice da inflação ou outro índice negociado.

Nesse sentido então, a Súmula está sendo posta em prática direta ou indiretamente. Na verdade, o que se pode observar é que dificilmente, mesmo não existindo a referida súmula, os sindicatos partiam de fato do “zero” nas negociações coletivas. Grande parte das Convenções Coletiva de Trabalho sempre foi mantida, isso porque na maioria dos casos, esbarra também em outras questões legais, como a questão da irredutibilidade salarial, já que o empregado não pode ter seu salário reduzido.

Assim, nesse passo, por exemplo, o pagamento de adicional extraclasse para o docente é um benefício da CCT. No entanto, compõe a remuneração do professor, fazendo com que não se tivesse notícias que o docente, mesmo sem o “acordo” ter sido fechado, tenha perdido esse benefício, até mesmo por sua natureza salarial. Isso porque, para além da legalidade que pode ser discutida, traz um enorme descontentamento por parte dos empregados e seu sindicato representativo e, sendo assim, o desfecho dessa questão, se fosse retirado o benefício, seria ser objeto de decisão por parte da Justiça do Trabalho, que não autoriza qualquer retirada de direitos dessa natureza. Através desse exemplo pode-se inferir que o teor da Súmula muitas vezes foi e tem sido aplicada na prática, direta ou indiretamente.

A CCT negociada entre o sindicato patronal de educação livre (idiomas) e os auxiliares de administração escolar possui 47 cláusulas históricas, onde são estabelecidos conceitos, data-base, pisos salariais, reajustes, condições de pagamento de salários, gratificações por tempo de serviço, abono, quebra de caixa, auxílio transporte, seguro de vida, aviso prévio, bolsa de estudos, estabilidade da aposentadoria, estabilidade gestante, lanche, indenizações, vale adiantamento, prorrogação/redução de jornada (banco de horas), abono de faltas, férias coletivas, licença não remunerada, recesso, relacionamento empresa/sindicato, contribuições sindicais para empregados e empregadores, multa e obrigações acessórias de informação. Nesse caso específico foram observadas quatro mudanças nas quatro

últimas CCTs, além da correção salarial e seus impactos em outros benefícios que tem valores monetários como referência, como, por exemplo, o caso do auxílio creche.

As quatro mudanças observadas foram alterações de questões como garantia de estabilidade para fins de aposentadoria, de forma que o empregado precisava ter mais de cinco anos de contratação para fazer jus ao benefício, e esse critério foi extinto; portanto, a qualquer tempo, ele possui esse direito. Além da inclusão do direito de solicitar licença não remunerada a partir de 3 (três) anos de prestação de serviços, o que antes era de 5 (cinco) anos. O seguro de vida que antes era obrigatório passou a ser um item recomendado, portanto não obrigatório. Foram também estabelecidas multas em caso de descumprimento de prazos de homologação de rescisões, que não havia nas convenções anteriores.

Vale ressaltar que, como já citado na literatura, utilizando ou não a Súmula, o fato concreto é que não se retiram direitos históricos das categorias, sob pena de se provocar uma ruptura grave entre as partes, chegando a consequências extremas, como as greves, por exemplo.

O resultado prático que se observou da análise das últimas quatro Convenções Coletivas de Trabalho (2012/2013, 2013/2014, 2014/2015 e 2015/2016) das categorias avaliadas é que praticamente não foram concedidos novos benefícios. O que se observa é que houve, no máximo, troca de concessões discretas entre uma cláusula ou outra. Tais aspectos também foram confirmados nas entrevistas realizadas, tendo sido praticamente unânime essa percepção entre os entrevistados.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou aprofundar-se na compreensão da análise das percepções dos sindicalistas patronais sobre as complementaridades e diferenças entre o processo de negociação coletiva antes e depois da edição pelo TST da Súmula 277.

Este objetivo foi alcançado por meio da análise dos dados obtidos na pesquisa de campo, confrontados com o referencial teórico adotado.

Foi possível concluir que a edição da Súmula TST 277 teve participação muito discreta no que tange aos impactos sobre a continuidade da negociação coletiva. Tal fato decorre principalmente da necessidade de se discutir anualmente a questão do reajuste salarial. Nesse sentido, negociar continua sendo necessário, e deverá continuar a ser, pois sendo o principal efeito da Súmula TST 277 a incorporação de benefícios ao contrato de trabalho, ela não trata de índices de reajuste de salários. Substancialmente, o que se alterou foi a forma de negociar, uma vez que, a partir da Súmula, escassearam as discussões relacionadas a avanços em termos de benefícios. A consequência são negociações pautadas basicamente em reajuste salarial, e, eventualmente, pequenas concessões mútuas relacionadas a outros itens de pauta. Já que, como já explicado na literatura, o sindicalismo é pautado principalmente por negociações de salários e ainda uma pauta de benefícios que não varia no tempo, por esse motivo, são considerados “históricos”.

Nesse aspecto, não se pode negar que a edição da Súmula TST 277 trouxe certa estagnação ao processo de negociação. Há, portanto, certo conforto para aquelas categorias profissionais que, no passado, antes da edição da Súmula, conseguiram inserir muitos e relevantes benefícios nas convenções coletivas até então negociadas. Com a integração desses benefícios aos contratos de trabalho, como preconiza a Súmula, ficaram asseguradas vantagens que, se por um lado não podem mais ser subtraídas (salvo negociação nesse sentido, o que, diga-se, dificilmente acontece), por outro também dificultam o avanço na direção da concessão de novos benefícios, pois haveria uma tendência constante de crescimento de custos permanentes para as empresas.

A face mais perversa da questão, entretanto, está para as categorias profissionais que, historicamente, por motivos diversos, não conseguiram negociar benefícios ou vantagens para além do que já prevê a legislação trabalhista. E essa é

a situação da imensa maioria das categorias profissionais no País, nas quais a tônica geral é a dos “sindicatos de carimbo”, de baixa representatividade, devido ao instituto do Imposto Sindical e da unicidade obrigatória, como discutido na literatura.

A busca por este tipo de negociação tornou-se muito mais difícil à luz do atual cenário, tendo em vista que, uma vez concedidos, os benefícios dificilmente serão retirados, o que ensejará forte resistência empresarial a novas concessões. Em certa medida, pode-se considerar que as categorias profissionais mais fracas, ou menos organizadas, acabaram sofrendo uma espécie de efeito colateral em função da aplicação da Súmula tão discutida neste trabalho.

A pesquisa sugere que, embora inicialmente parecesse que os efeitos da Súmula eram desastrosos do ponto de vista prático, não houve grandes alterações na forma tradicional de conduzir a negociação coletiva. Entretanto, pode-se afirmar que houve alteração na motivação da negociação coletiva, uma vez que, em função do receio da incorporação dos direitos, quase não são mais discutidas melhorias para as categorias em termos de benefícios.

Pode-se constatar que as negociações coletivas seguiram cursos semelhantes aos de antes da edição da Súmula. Isto evidencia a necessidade de se continuar negociando, mesmo que não seja por uma questão de novas conquistas, já que geralmente os dois sindicatos sabem da dificuldade em se avançar no campo dos benefícios, ainda que seja apenas para se discutir índice de reajuste salarial, esse sim, anual, além da eventual correção do valor monetário de benefícios.

Outro aspecto a ser considerado é que a negociação faz parte da essência dos sindicatos de trabalhadores, como forma de prestação de contas aos associados, na tentativa de buscar melhores condições de trabalho.

Tratando-se de achados relevantes, foi possível verificar, no relato dos entrevistados, que os sindicatos patronais, conforme se percebia, ou ainda estão muito desorganizados, ou delegam a tarefa de negociar a um advogado ou ao Departamento Jurídico, ou contratam consultores jurídicos especificamente para essa tarefa, ou o fazem com pouco preparo, favorecendo a outra parte no processo de negociação.

Observou-se, também, que as pessoas entrevistadas, responsáveis pela negociação coletiva nos sindicatos patronais estudados, têm concentrado esforços na discussão de índices de reajustes, salientando que nem adianta inaugurar temas novos, dada a baixa possibilidade de êxito. Por outro lado, relatam que não

adianta também o sindicato dos trabalhadores entregar pautas de reivindicações enormes, recheadas de solicitações de benefícios, pois não será sequer avaliada a possibilidade de concessão.

Como resultado inesperado da pesquisa, foi observado que, do ponto de vista prático, a edição da Súmula TST 277 produziu ao menos um efeito contrário ao esperado. Ela foi editada para facilitar as negociações, porque já se partia de um ponto em que as coisas estariam em tese estabelecidas. Entretanto, o que se percebeu foi um desestímulo em negociar, uma vez que somente se admite, a partir da edição da súmula, o incremento de benefícios, pois dificilmente haverá, na prática, um processo de negociação que reduza esses benefícios.

Uma das principais limitações desta pesquisa refere-se ao restrito número de sindicatos estudados (cinco). Embora tenham sido buscadas opiniões de mais de um negociador por sindicato, e que se tenha trabalhado com sindicatos de diferentes categorias econômicas, não se pode inferir, com a devida segurança, que uma pesquisa contemplando maior universo levaria às mesmas conclusões. Lado outro, o relativo alinhamento das percepções entre os sindicatos estudados, permite considerar como consistente o estudo ora apresentado.

Entre as sugestões para pesquisas futuras relacionadas ao tema abordado, destaca-se a ampliação do universo e da amostragem de análise, ampliando o estudo para mais sindicatos, até mesmo de outros estados.

Talvez, outro estudo posterior, realizado com sindicatos conhecidos e notórios por seu maior poder de barganha (como, por exemplo, o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC Paulista), possa evidenciar posturas diferentes por parte dos empregadores. Como foi discutido ao longo deste trabalho, em muitos casos a forma de reação dos sindicatos a determinadas situações normativas (como é o caso da Súmula TST 277) depende de diversos fatores, dentre eles a maturidade da organização sindical, seus interesses políticos, o contexto econômico da categoria representada e a situação e a tipologia do negócio das empresas empregadoras.

Um ponto relevante dessa pesquisa foi a investigação que foi feita em uma Federação da classe econômica, que se configura como uma reunião de mais de cinco sindicatos da mesma atividade, o que trouxe riqueza para este estudo, uma vez que se pode perceber que essa Federação atua como suporte para centenas de Sindicatos patronais em vários aspectos, dentre eles o de apoiar nas negociações coletivas.

Nesse caso, verificou-se que a estrutura jurídica conta com três negociadores profissionais com ampla experiência em negociações coletivas. Os Sindicatos filiados a essa federação, em alguns casos, solicitam auxílio a esses negociadores para prestarem suporte jurídico nas negociações, que normalmente são conduzidas pelo presidente ou por membros da diretoria do sindicato.

Em muitos casos, para nossa surpresa, foi relatado pelos negociadores que a maioria dos sindicatos solicita apoio jurídico, mas, o que ocorre na realidade é que quem de fato negocia é o assessor jurídico da federação, que às vezes encontra dificuldades até mesmo em levar algum representante do sindicato patronal consigo para dar suporte às decisões.

Foi percebida certa defasagem da estrutura da organização sindical da classe econômica, em relação à organização da estrutura sindical da classe trabalhadora, pois, apenas um negociador acaba sendo responsável por negociações diretas para 13 (treze) sindicatos patronais distintos, além de outras 3 (três) negociações indiretas, na forma de assessoria, também com outros sindicatos distintos. Nesse mesmo sentido, outro negociador, também a exemplo do primeiro, negocia diretamente para 9 (nove) sindicatos patronais distintos.

Não raramente se discute a necessidade de modernização da legislação trabalhista brasileira e da forma de sua aplicação sobre as empresas. De fato, muitas regras emanaram do período Getulista, como discutido na literatura, e talvez sejam agora incompatíveis com o mundo contemporâneo e com as cada vez mais complexas relações de trabalho.

Obviamente o tempo não inverteu a relação de forças entre empregadores e empregados, pois os primeiros, detentores do capital, ainda prevalecem sobre as pessoas que, como se diz no jargão, “precisam trabalhar para sustentar suas famílias”. Por isso a permanente necessidade da legislação protetiva ao trabalhador. Por isso a importância de um Poder Judiciário sempre atento a impedir que o poder do capital, sem a regulação do Estado, corrompa o que seria uma sadia relação de trabalho em seu contexto amplo.

É de se reconhecer que a Súmula TST 277 buscou em sua essência a proteção aos direitos já conquistados pelos trabalhadores, pois, em uma sociedade contemporânea, que se quer civilizada, que abraça as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) não seria mesmo razoável admitir que, ao término da vigência de cada convenção coletiva, tudo voltaria à estaca zero, tudo precisaria

ser novamente discutido. Seria mais do que razoável considerar que “não é preciso negociar tudo de novo sempre”, de forma que deveriam ser de fato objeto de negociações os avanços, o novo, as necessárias adequações das relações de trabalho à realidade presente em cada momento histórico.

Vale ressaltar que, como já citado na literatura, utilizando ou não a Súmula, o fato concreto é que não se retiram direitos históricos das categorias de trabalhadores, sob pena de se provocar uma ruptura grave entre as partes, chegando a consequências extremas, como as greves, por exemplo.

Mas também não se pode desconsiderar a distância entre intenção e fatos. E os fatos explorados através deste trabalho, sobretudo evidenciados pela fala dos representantes dos sindicatos patronais, apontam para um efeito adverso produzido pela Súmula TST 277: ela resultou por engessar, em certa medida, as negociações coletivas. Se, por um lado, ela assegura a permanência de conquistas anteriores, por outro limita a possibilidade de que novos benefícios sejam sequer discutidos e avaliados. E isso pode ser ruim para empregados e empregadores.

Mas, assim como a sociedade e as relações de trabalho são dinâmicas, também o são aqueles que são responsáveis por estabelecer justiça nessa delicada relação entre empregadores e empregados. Daí a permanente possibilidade de mudança de rumos da legislação e do Judiciário, na busca do que deve ser o melhor para a sociedade brasileira.

Convém ressaltar ainda que este estudo apresenta limitações. Embora a abordagem seja aplicável em várias realidades, as negociações coletivas podem conter particularidades de acordo com os atores, isto é, de acordo com os sindicatos e empresas que dela participam. Ou seja, haverá sempre sindicatos mais aguerridos ou mais dóceis, mais organizados e menos organizados. Da mesma forma, serão encontradas empresas mais preocupadas com a real situação de seus empregados, até aquelas que os percebem apenas como uma força necessária para o negócio. Aliás, a própria postura ou proposta desses atores é mutável no tempo, dado o contexto histórico e social de cada processo de negociação, em cada época.

Outro fator que pode ser limitador das análises obtidas através deste trabalho é a permanência de suas conclusões no tempo. Isso devido ao fato do mesmo ser baseado em uma jurisprudência emanada no Tribunal Superior do Trabalho, a Súmula 277, de 2012, que pode ser alterada. Como o que se persegue enquanto objetivo geral é a avaliação dos efeitos desse dispositivo sobre o processo de

negociação coletiva, é de se ressaltar que, se modificado o entendimento do Tribunal sobre a questão, com eventual reedição da Súmula, pode ser pertinente nova pesquisa, com a finalidade de reavaliar a questão.

Assim como a própria sociedade, as relações de trabalho estão em constante transformação. Tais transformações podem ser impulsionadas por diversos aspectos, desde a evolução econômica da sociedade brasileira, passando por maiores níveis de escolaridade da população trabalhadora, até questões relacionadas à conjuntura e aos mercados. Da mesma forma, também são mutáveis os processos de negociação coletiva, seja em função da situação de momento dos negociadores que representam empresas e trabalhadores, seja em função de regulamentações sobre o tema. No momento, um dos influenciadores desse processo é a Súmula TST 277. Como se discutiu ao longo deste trabalho, ela acabou desencadeando um processo de adaptação das negociações coletivas a uma nova realidade, a qual, como tudo, também se modifica com o tempo.

REFERÊNCIAS

- Aguiar, A. C. (2011). *Negociação coletiva de trabalho*. São Paulo: Saraiva.
- Amorim, W. (2009) Crise econômica recente e negociações coletivas no Brasil: Algumas lições? *Revista Administração em Diálogo*, 2(13), 01-18.
- Amorim, W. A. C. & Augusto Júnior, F. (2011). Temas de economia aplicada. A estruturação da negociação coletiva dos metalúrgicos do Estado de São Paulo: Um ensaio sobre sua evolução. *Informações FIPE*, (nº 369), 28-37.
- Amorim, W. A. C. (2009). Negociações Coletivas no Brasil: Breve análise do período 2000-2006 e suas tendências. *Rev. Adm. UFSM*, Santa Maria, 2(2), 197-213.
- Amorim, W. A. C. (2010). Negociações Coletivas no Brasil: a hora dos aumentos reais? Temas de economia aplicada. *Informações FIPE*, (nº 361), 32-37, outubro de 2010.
- Amorim, W. A. C. (2012). As greves de 2011 e 2012. Temas de economia aplicada. *Informações FIPE*, (nº 387), 22-32, fevereiro de 2012.
- Amorim, W. A. C. (2015). **(Coord.)**. *Negociações coletivas no Brasil: 50 anos de aprendizado*. São Paulo: Atlas.
- Angeloni, M. T. (2000). A influência dos fatores culturais e linguísticos na representação da decisão. Encontro anual da ANPAD (24). *Anais [CD]*. Rio de Janeiro: ANPAD.
- Antunes, R. (2011). A nova morfologia do trabalho no Brasil. Reestruturação e precariedade. *Revista Nueva Sociedad* (nº 232), 3-4.
- Barbosa, A. C. Q. (2001). Elementos para uma análise organizacional do sindicalismo brasileiro. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 36(4), 6-17.
- Barbosa, A. C. Q. (2005). Relações de Trabalho e Recursos Humanos em busca de identidade. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo, 45(Especial Minas Gerais), 121-126.
- Bardin, L. (1994). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Ed. 70.
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. Lisboa: Ed. 70.
- Bauer, M. W. H.; Gaskell, G. (2002). *Pesquisa qualitativa com texto: imagem e som: um manual prático*. Tradução Pedrinho Guareschi. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Beuren, I. M. **(Org.)**. (2003). *Como elaborar trabalhos monográficos*. São Paulo: Atlas.

- Bianchi, A. (2007). *Empresários e ação coletiva: notas para um enfoque relativo*. *Revista de Sociologia e Política*. Curitiba, pp. 195-213. Recuperado a partir de <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-44782007000100008>.
- BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil: promulgada em 05 de outubro de 1988: atualizada até a Emenda Constitucional nº 73, de 06/06/2013. Recuperado a partir de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm.
- Brito Filho, J. C. M. (2007). *Direito Sindical*. (2a ed.). São Paulo, LTR.
- Brito, M. J.; Brito, V. P. & Cappelle, M. C. A. (2004). *Processo de negociação coletiva no espaço rural mineiro: uma análise retrospectiva da década de 1990*. *Organizações & Sociedade*, 11(30), Salvador, pp. 49-65.
- Cacciamali, M. C., Ribeiro, R. & Macambira, J. **(Orgs.)**, (2011). *Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo.
- Camargos, R. C. M & Serrão, R. S. (2011). Três décadas de negociação coletiva no Brasil: contextos, resultados e desafios. In: Cacciamali, M. C; Ribeiro, R. & Macambira, Júnior. *Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho*. Fortaleza: Instituto de Desenvolvimento do Trabalho, Banco do Nordeste do Brasil, Universidade de São Paulo, pp. 79-98.
- Camargos, R. C. M. (2009). *Negociação coletiva: trajetória e desafios*. Belo Horizonte: RTM.
- Carbone, P. & Paulino, E. (2013). Os riscos na negociação coletiva e a Súmula nº 277 do TST. *ABRH- Associação Brasileira de Recursos Humanos*. São Paulo. Recuperado a partir de <http://www.abrhnaional.org.br/component/content/article/1229-os-riscos-na-negociacao-coletiva-e-a-sumula-no-277-do-tst.html>.
- Carmo, J. B. (2014). A Súmula 277 do TST e o princípio da legalidade. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 18(3519). Recuperado a partir de <http://jus.com.br/artigos/23722>.
- Carvalho Neto, A. M. & Guimarães, S. (2006). O Futuro dos Sindicatos – estudo sobre sindicatos de telecomunicação no Brasil. *Caderno CRH*, Salvador, 19(47), 277-291, Maio/Ago.
- Carvalho Neto, A. M. & NABUCO, M. R. **(Orgs.)**. (1999). *Relações de trabalho contemporâneas*. Belo Horizonte: IRT.
- Carvalho Neto, A. M. (1999). *A negociação coletiva como expressão das relações de trabalho: estudo do caso brasileiro de 1992 a 1998*. Belo Horizonte. Tese (Doutorado em Administração) - CEPEAD/Universidade Federal de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Administração.

- Carvalho Neto, A. M. (2001). Ação sindical: Fator a considerar na gestão da remuneração. *Econom. & gestão*, Belo Horizonte, 1(1), pp. 50-69. Recuperado a partir de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/128>.
- Carvalho Neto, A. M. (2001). Liberdade e autonomia sindical no Brasil: meio século de atraso na aplicação da Convenção 87 da OIT. In: Pereira, Armand. (Org.). *Reforma sindical e negociação coletiva*. 1aed. Brasília: LTr, v.1, p.1-188.
- Carvalho Neto, A. M. (2001). *Relações de trabalho e negociação coletiva na virada do milênio: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira*. Rio de Janeiro: Vozes.
- Carvalho Neto, A. (2001). A negociação da participação nos lucros e resultados: estudo em quatro setores dinâmicos da economia brasileira. *Revista de Administração Contemporânea*, 5(1), 195-214.
- Carvalho, A. C. L., Arruda, K. M. & Delgado, M. G. (2012). *A Súmula nº 277 e a defesa da Constituição*. TST, Brasília. Recuperado a partir de <http://aplicacao.tst.jus.br/dspace/handle/1939/28036>
- Cassepp, A. A. (2013). *Negociação coletiva e os instrumentos normativos negociados: acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho*. Recuperado a partir de <http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.42706&seo=1>.
- Conforto, E. & Ribeiro E. P. (2005). Determinantes da negociação coletiva: um olhar sobre o setor calçadista. *Ensaio FEE*. Porto Alegre, 26(Número Especial), 299-320.
- Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. (1943, 01/05). Rio de Janeiro. Recuperado a partir de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm.
- Costa, I. (1990). La Theorie des Relations Industrielles aux Etats-Unis: de Dunlop au debat actuel. In: Reynaud, Jean-Daniel; Eyraud, François; Paradeise, Catherine et Saglio, Jean (Orgs). *Les systèmes de relations professionnelles: examen critique une théorie*. Paris: Editions du CNRS.
- Cruz, M. V. G., Sarsur, A. M. & Amorim, W. A. C. (2012). Gestão de Competências nas Relações de Trabalho: o que Pensam os Sindicalistas? *RAC*, Rio de Janeiro, 16(5), (art. 4), 705-722, Set./Out. 2012
- Cutcher-Gershenfeld, J., Kochan, T., Ferguson, J. P. & Barrett, B. (2007). Collective Bargaining in the Twenty-First Century: A Negotiations Institution at Risk. President and Fellows of Harvard College. *Negotiation Journal July 2007*, pp. 249-265.
- Dedecca, C. S. (1997). *As ondas de racionalização produtiva, emprego e relações de trabalho no capitalismo avançado*. Campinas: IE/UNICAMP.
- Delgado, M. G. (2008). *Direito coletivo do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr.

- Delgado, M. G. (2009). *Curso de direito do trabalho*. (8a ed.). São Paulo: LTR.
- Delgado, M. G. (2013). *Curso de direito do trabalho*. (12a ed.). São Paulo: LTR.
- Dias, C. E. O. (2008). *Entre os cordeiros e os lobos: Reflexões sobre os limites da negociação coletiva nas relações de trabalho*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, São Paulo.
- Dias, M. P. (2012). *Negociação coletiva de salários no Brasil após o plano Real: Um ensaio sobre os fatores determinantes de seus resultados*. Porto Alegre. (Dissertação de Mestrado). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Pós-Graduação em Economia, Rio Grande do Sul.
- Dunlop, J. T. (1967). A Função da Greve. In: Dunlop, J.T. e Chamberlain, N.W. **(Orgs.)** *Fronteiras da Negociação Coletiva*. Rio de Janeiro: Freitas Bastos.
- Dunlop, J. T. (1993). *Industrial relations systems*. New York: School Press Classics.
- Edwards, P. (1995). Assessment: markets and managerialism. In: EDWARDS, P. (ed.). *Industrial Relations: theory and practice in Britain*. Oxford: Blackwell.
- Einsenhardt, K. (1989). Building theory from case study research. *Academy of Management Review*, 14(4), 532-550.
- Fernandes G. R. (2007). *A ética como instrumento na prática da negociação coletiva*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. São Paulo, Pós-Graduação em Direito do Trabalho, São Paulo.
- Gil, A. C. (1999). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. (5a ed.). São Paulo: Atlas.
- Godoy, A. S. (1995). Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. *Revista de Administração de Empresas /EASP/FGV*, 35(2), 57-63.
- Guimarães, S. & Carvalho Neto, A. (2006). O Futuro dos Sindicatos - estudo sobre sindicatos de telecomunicações no Brasil. *Caderno CRH*, Salvador, 19(47), 277-291, Maio/Ago.
- Gunther, N. G. S. & Gunther, L. E. (2010) *A Negociação coletiva e o trabalho decente*. Recuperado a partir de <http://www.ibrajus.org.br/revista/artigo.asp?idArtigo=207>.
- Horn, C. H., Cotanda, F. C. & Pichler. W. A. (2009). John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems. *Revista de Ciências Sociais*, Rio de Janeiro, 52(4), 1047-1070.
- Kaufman, B. E. (1993). *The Origins and Evolution of the Field of Industrial Relations in the United States*. Ithaca, ILR Press/Cornell University Press.

- Kochan, T. A. & Block, N. R. (1977). An interindustry analysis of bargaining outcomes: preliminary evidence from two digit industries. *Quarterly Journal of Economics*, New York, N. Y., Wiley, 91(3), 431-52.
- Kochan, T. A. (1980). *Collective bargaining and industrial relations: from theory to policy and practice*. Homewood, Ill.: Ricard D. Irwin.
- Kochan, T. A., Katz, H. C. & Mckersie. R. B. (1986). *The transformation of American industrial relations*. New York: Basic Books.
- Lakatos, E. M. & Marconi, M. A. (1993). *Técnicas de pesquisa*. (3a ed.). São Paulo: Atlas.
- Lakatos, E. M. & Marconi, M. de A. (2001). *Fundamentos de metodologia científica*. (4a ed.). (288p). São Paulo: Atlas.
- Lima, A. J. F. S. & Cella, S. M. (2014). A importância da negociação coletiva nas relações de trabalho e os limites a serem negociados. *Jus Navegandi*, Teresina, ano 17, (nº 3302). Recuperado a partir de <http://jus.com.br/artigos/22221>.
- Lima, A. J. F. S. (2006). *Negociação coletiva transnacional: o acordo supranacional dos metalúrgicos do Brasil e da Argentina com a Volkswagen*. Piracicaba, SP: [s.n.]. Recuperado a partir de <https://www.unimep.br/phpg/bibdig/aluno/visualiza.php?cod=195>
- Locke, R. M., Kochan, T. A. e Piore, M. J. (1995). **(Eds.)**. *Employment Relations In a hanging World Economy*. Cambridge: MIT Press.
- Marques, A. P. (2010). *Regulação das relações de trabalho: a evolução e crise do modelo brasileiro*. Recuperado a partir de <http://www.marquesgalvao.com.br/artigos/regulacao.pdf>.
- Martins, S. L. (2006). *O Princípio da boa-fé na negociação coletiva trabalhista*. (Dissertação de Mestrado). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, Programa de Pós-Graduação em Direito do Trabalho, São Paulo.
- Martins, S. S. (2000). Participação nos lucros ou resultados: oportunidade ou desafio para o movimento sindical? *Revista de Administração Contemporânea*, 4(3), 47-65.
- Martins, S. S., & Veriano, C. E. (2004). A remuneração flexível como componente da gestão de salários. *Revista de Administração de Empresas*, 44(Especial), 22-33.
- Melo, M. C. O. L. (1991). Negociação coletiva: tratamento teórico e prática. *Revista de Administração de Empresas*, São Paulo , 31(4). Recuperado a partir de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75901991000400005&lng=pt&nrm=iso.

- Modesto, P. (2000). Reforma administrativa e direito adquirido. *Jus Navigandi*, Teresina, ano 5, n. 38. Recuperado a partir de <http://jus.com.br/artigos/374>.
- Molica, D. G., Carvalho Neto, A. M., & Gonçalves, P. P. B. (2008). Responsabilidade Social Empresarial: oportunidades perdidas para trabalhadores e empregadores. *Revista Brasileira de Gestão de Negócios*, 10(28), 215-233.
- Nascimento, A. M. (2001). *Direito Sindical*. (2a ed.). São Paulo, Saraiva.
- Nogueira, A. J. F. M. (2002). Gestão estratégica das relações do trabalho. In: FLEURY, M. T. F. **(Org.)**. *As pessoas na organização*. São Paulo: Gente, 2002. pp. 115-132.
- Noronha, E. G. (1999). *Entre a Lei e a Arbitrariedade. Mercado e relações de trabalho no Brasil*. São Paulo: LTR.
- Pereira, M. C., & Tavares, T. S. (2006). Reestruturação produtiva, movimento sindical e participação: um estudo sob a ótica das representações sociais. *Revista de Ciências da Administração*, 8(15), 63-87.
- Reynaud, J. D., Eyraud, F., Paradeise, C. et Saglio, J. **(Orgs.)**. (1990). *Les systèmes de relations professionnelles: examen critique d'une théorie*. Paris: Editions du Centre National de la Recherche Scientifique.
- Ruiz, J. A. (1982). *Metodologia científica: guia para eficiência nos estudos*. São Paulo: Atlas.
- Russomano, M. V. (1995). *Princípios gerais do direito sindical*. (2a ed.). Rio de Janeiro: Forense.
- Silva, A. Á. da. (2009). *Cinco estudos de direito do trabalho*. (v. 1). São Paulo/SP: LTr.
- Súmula 277. (2012, 27 de Setembro). Recuperado a partir de <http://www.tst.jus.br/sumulas>.
- Sussekkind, A., Maranhão, D., Vianna, S. & Teixeira, L. (2000). *Instituições de direito do trabalho*. (19a ed.). São Paulo: LTR.
- Traxler, F. (1999). Employers and employer organisations: the case of governability. *Industrial Relations Journal* 30:4. ISSN 0019-8692. USA. Recuperado a partir de http://www.hampp-verlag.de/ArchivIndB/1_04_Traxler.pdf.
- Traxler, F. (2003). Employer Associations, Institutions and Economic Change: A Crossnational Comparison. *Industrial Relations Journal* 31:4. ISSN 0019-8692. USA. Recuperado a partir de http://www.hampp-verlag.de/ArchivIndB/1_04_Traxler.pdf.

- Veiga, M. F. C. (2012). Súmula 277 TST decreta a morte da negociação coletiva. *Revista Consultor Jurídico*. Recuperado a partir de <http://www.conjur.com.br/2012-nov-29/mauricio-veiga-sumula-277-tst-decreta-morte-negociacao-coletiva>.
- Yin, R. K. (1981). *The case study crisis: some answers*. Administrative Science Quartely. Cornell University (v. 26).
- Yin, R. K. (1989). *Case study research: Design and Methods*. Sage Publications Inc., USA.
- Yin, R. K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Brookman.
- Yin, R. K. (2005). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Brookman.

APÊNDICE – Roteiro de Entrevista Semi-Estruturada

Presidente do Sindicato Patronal ou Representantes da Comissão de Negociação Coletiva

(Alertar aos entrevistados sobre o anonimato, antes de fazer a entrevista; que nenhum nome nem identificação serão divulgados.)

1. Dados de identificação do respondente

- Nome
- Cargo que ocupa no Sindicato
- Sua atuação na negociação coletiva (papel, tempo)

2. Dados do Sindicato

- Nome
- Número de Instituições filiadas
- Ramo de atividade
- Base territorial

3. Com relação à negociação coletiva e à discussão de direito adquirido:

- 3.1. Você já tomou conhecimento da Súmula 277 do TST? Caso afirmativo, o que sabe dizer sobre ela?
- 3.2. Foi percebida alguma mudança na forma de negociar a partir de 2012, em decorrência dos efeitos da Súmula 277 do TST? Se afirmativo, quais? E como era antes de 2012 em termos de estratégia e postura dos Sindicatos dos Trabalhadores?
- 3.3. A partir de 2012, como tem sido a concessão de benefícios pelo Sindicato em termos de quantidade? Elas normalmente têm caráter permanente ou temporário? Comente.
- 3.4. Como se dá o processo de negociação no contexto atual? Que parte normalmente toma a iniciativa?
- 3.5. Em geral, há participação significativa dos empregadores nas assembleias organizadas pelo Sindicato?
- 3.6. Que pontos podem ser citados como facilitadores da negociação coletiva antes e após a edição da Súmula 277 em 2012?
- 3.7. Que pontos podem ser citados como dificultadores da negociação coletiva antes e após a edição da Súmula 277 em 2012?