

Negociações coletivas de trabalho: valorização da negociação sindical

Este estudo tem como objetivo descrever e apresentar os sindicatos de base, que são instituídos como organizações de representação dos interesses dos trabalhadores para atuação nos processos de negociações coletivas de trabalho, objetivando resolução dos conflitos coletivos nas organizações. A pesquisa agrega importância, no caso da administração, à expressão 'relações de trabalho' e identifica o sindicato como agente no processo de defesa dos interesses coletivos nestas relações ocupacionais, além de destaca a sua importância como meio de instrumentalizar a possibilidade de negociar, ampliar direitos trabalhistas mínimos garantidos e buscar a conquista por vantagens e benefícios mais favoráveis à categoria representada pelos sindicatos. Para tal, realizou-se o estudo de revisão bibliográfica, tendo essa pesquisa caráter descritivo, e buscou-se a obtenção de informações e dados coletados por meio de pesquisa bibliográfica. São apresentadas as negociações coletivas, e a sua materialização por meio de instrumentos normativos das condições de trabalho, que resultam na resolução e regulação dos conflitos, alcançando-se a sua pacificação, com o intermédio do sindicato como agente mediador, visando à valorização desse meio de negociação para a sustentabilidade das bases trabalhadoras e de suas normas pactuadas.

Palavras-chave: Negociação Coletiva de Trabalho; Negociação Sindical; Conflitos Coletivos De Trabalho; Valorização da Negociação Sindical.

Collective negotiations of labor: valuation of trade union trading

This study aims to describe and present the basic unions, which are established as organizations representing the interests of workers to work in the processes of collective bargaining, aiming at resolving collective conflicts in organizations. The research adds importance, in the case of the administration, to the expression 'labor relations' and identifies the union as an agent in the process of defending collective interests in these occupational relations, besides highlighting its importance as a means of instrumentalizing the possibility of negotiating, expanding minimum guaranteed labor rights and seek the achievement of advantages and benefits more favorable to the category represented by the unions. For this, a bibliographic review study was carried out, and this research was descriptive, and it was sought to obtain information and data collected through bibliographic research. Collective bargaining is presented, and its materialization through normative instruments of working conditions, which result in the resolution and regulation of conflicts, reaching their pacification, through the intermediary of the union as mediating agent, aiming at the valorization of this environment negotiation for the sustainability of the labor bases and its agreed rules.

Keywords: Collective Bargaining; Trade Union Negotiation; Collective Conflicts of Work; Valuation of Trade Union Negotiation.

Topic: **Ciência Política**

Received: **13/01/2018**

Approved: **22/04/2018**

Reviewed anonymously in the process of blind peer.

Guilherme Ferreira da Silva

Faculdade Maurício de Nassau, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/9750823542804001>
ferreiraguilherme16@gmail.com

Tatiane Heinemann Böhrer

Instituto Federal de Sergipe, Brasil
<http://lattes.cnpq.br/5481836411575976>
tatianebohmer@gmail.com



DOI: 10.6008/CBPC2595-4318.2018.001.0005

Referencing this:

SILVA, G. F.; BÖHRER, T. H.. Negociações coletivas de trabalho: valorização da negociação sindical. **Entrepreneurship**, v.2, n.1, p.36-51, 2018. DOI: <http://doi.org/10.6008/CBPC2595-4318.2018.001.0005>

INTRODUÇÃO

As negociações coletivas de trabalho buscam, além dos direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e pela Constituição Federal de 1988, a conquista por benefícios e vantagens que levem ao trabalhador melhorias contínuas do trabalho e da qualidade de vida. Santos Filho (2015) enfatiza o instituto da negociação coletiva como meio de solução dos conflitos coletivos de trabalho e, especialmente, como o instrumento normativo e de empoderamento dos sujeitos sindicais, na busca de melhorias nas condições de trabalho e de qualidade de vida dos trabalhadores representados.

Nas últimas décadas, no Brasil, em especial, na década de 1990, os sindicatos de trabalhadores realizaram diversos movimentos reivindicatórios, que vieram a fortalecer as lutas pelos interesses coletivos das categorias representativas, conquistando, não somente voz ativa perante as bases patronais, mas passaram a ocupar um lugar de destaque sobre o direito coletivo do trabalho, evidenciando o empoderamento das bases sindicais, entre outros diversos ganhos reais para a categoria. Com as representações sindicais mais fortes e atuantes, os interesses coletivos de trabalho passaram a alcançar crescentes rendimentos no cenário brasileiro, tendo nas iniciativas de resoluções de conflitos coletivos de trabalho o seu mais importante papel, tanto na frente das conquistas de interesses dos trabalhadores quanto nas intermediações diretas com o patronal, que antes eram inexistentes.

Em busca de garantir as conquistas das melhorias nas condições de trabalho, pré-estabelecidas, e na evidenciação do cumprimento delas pelas partes acordantes, estas melhorias que são tão almejadas pelos trabalhadores, houve a necessidade da aplicação de instrumentos de caráter normativo, que definiriam estas condições de trabalho e as regulamentariam. Para Cassepp (2013), a negociação coletiva tem por objetivo a construção do processo de negociação, realizando a sua materialização através da Convenção ou do Acordo Coletivo de Trabalho (CCT e ACT), sendo estes diplomas legais a instrumentalização das normativas que “dirão respeito a condições de trabalho para a categoria de empregados e empregadores envolvidos”.

Ao se falar de indivíduos, aos que se relacionam em sociedade, são evidentes as manifestações que provocam conflitos sócios-coletivos. O conflito pode ser descrito como tudo aquilo que não está em acordo, ou seja, tudo aquilo em que não se encontre consenso entre as partes. Já é próprio da natureza humana o enfrentamento, o combate e o surgimento das divergências de interesses quando as pessoas se inter-relacionam. Conseqüentemente, as relações sociais, em especial as coletivas de trabalho, trazem conflitos. A sua expressão maior ocorreu após a sociedade industrial, que segundo Touraine et al. (1984), fez surgir comunidades de massa organizadas a partir da mobilização e agrupamento dos seus membros.

Quando passam a existir os conflitos coletivos nas organizações, e esses não são solucionados em nenhum dos níveis de negociações internas – entre o empregador e os empregados – causam, conseqüentemente, demandas judiciais, desgastando tempo e gerando custos para as duas partes, com divergentes termos, em que, muitas vezes, poderiam ser negociados através do sindicato. Diante disso, surge a negociação coletiva como alternativa para atender a interesses conflitantes, como forma de resolução extrajudicial de conflitos coletivos do trabalho, sendo o foco do estudo a análise do sindicato em sua atuação

no processo de negociações coletivas de trabalho para a extensão de melhorias nas condições de vida do trabalhador, como também na resolução dos conflitos nas organizações.

A prática pelos sindicatos das negociações coletivas de trabalho cria nas organizações parâmetros de resolução de conflitos, o que antes poderia produzir demandas judiciais. A intervenção do sindicato é fundamental na construção dessas negociações, oportunizando a regulação e interações sobre os conflitos coletivos, e estruturando instrumentos normativos que possam garantir direitos e buscar, além de benefícios e vantagens aos trabalhadores, o diálogo e consenso entre as partes acordantes, pacificando essas relações. Segundo Thome et al. (2010), o poder normativo da Justiça do Trabalho acaba prejudicando o trabalhador, pois impede a construção de um sindicalismo forte e autêntico, obstando, por consequência, o desenvolvimento da negociação coletiva.

O motivo que direciona o tema escolhido a ser pesquisado está na observância pessoal dos conflitos que ressurgem, a todo o momento, nas organizações com diversas temáticas nas relações trabalhistas existentes. É identificado, que nada mais adequado do que a negociação coletiva para promover o entendimento e o acordo na sociedade sobre os conflitos do trabalho, que tendem por refletir nas dimensões administrativas e judiciais, se não tratados com a devida atenção. Os sindicatos veem assumindo o papel de intercessor dos trabalhadores contra a exploração capitalista, contando com a vantagem de se constituir em grande quantidade e possuir a 'força de trabalho', na luta por condições melhores. Assim como dito por Marx, "se os sindicatos são indispensáveis para a guerra de guerrilhas cotidianas entre o capital e trabalho, são também importantes como meio organizado para a abolição do sistema de trabalho assalariado".

Resta ressaltar que o objetivo do presente trabalho é apresentar as negociações coletivas, e a sua materialização por meio de instrumentos normativos, que resultam na resolução e regulação dos conflitos coletivos de trabalho, alcançando-se a pacificação dos conflitos existentes nas organizações, com o intermédio do sindicato de base, como agente das negociações, visando à valorização desse meio de negociação para a sustentabilidade das bases trabalhadoras e de suas normas pactuadas. Para tal, realizou-se o estudo de revisão bibliográfica, tendo a pesquisa caráter descritivo, e na obtenção de informações e dados coletados por meio de pesquisa bibliográfica.

METODOLOGIA

A metodologia aplicada a este estudo trata-se de uma revisão bibliográfica sistemática, baseada na literatura especializada através de consulta a obras de referência, consistindo em um "[...] processo de coletar, conhecer, compreender, analisar, sintetizar e avaliar um conjunto de artigos científicos com o propósito de criar um embasamento teórico-científico (estado da arte) sobre um determinado tópico ou assunto pesquisado" (CONFORTO et al., 2011).

Na forma da sua abordagem, a pesquisa possui caráter descritivo e, para sua promoção de informações e dados coletados, por meio da pesquisa bibliográfica. Abordam-se os aspectos relacionados ao tema proposto, conforme dito por Biolchini et al. (2007), na importância do mapeamento dos trabalhos

publicados em seu assunto específico que possibilitou ao pesquisador a correta elaboração de uma síntese dos conhecimentos existentes no assunto apresentado, nas obras consultadas.

Por fim, ao tratar dos objetivos propostos nas técnicas metodológicas desenvolvidas por essa pesquisa bibliográfica, possui forma descritiva em sua narrativa ao optar por “descrever características de uma determinada população, fenômeno ou relações entre variáveis”, como dito por Teixeira et al. (2009). E ainda salientam sobre a importância de seguir os caminhos de conhecimentos científicos da área das Ciências Sociais Aplicadas, ao interpretarem este conhecimento como o que “resulta de um processo de construção coletiva e cada vez mais requer uma pesquisa metodológica, sistemática do contexto factual que procura analisar, a fim de descobrir causas e relações”.

Conflitos coletivos de trabalho

A convivência em sociedade é algo indispensável para a sobrevivência do ser humano, desde os primórdios. Mas, é evidente que as relações entre indivíduos de convívio de um mesmo grupo também geram conflitos de interesses pessoais ou coletivos. Quando se fala de conflitos coletivos de trabalho, Cabanellas (1979, citado por BRAUN, 2011) identifica que esses conflitos “surgiram no momento em que passaram a existir as primeiras relações de trabalho com subordinação.” Com a instituição do sistema assalariado de produção, na era da Revolução Industrial, os conflitos coletivos de trabalho nasceram como um fenômeno que concentrava os trabalhadores dos estabelecimentos de produção fabril. Este sistema estipulava as condições de trabalho de forma unilateral, enquanto a outra parte tentava modificá-las, exercendo pressão. Tendo nesta relação uma tomada de oposição de interesses entre as partes, as que prestam o serviço e as que possuem os meios para esta prestação. Na perspectiva de Santos Filho (2015), podemos identificar o surgimento dos conflitos coletivos trabalhistas, da seguinte forma:

As transformações sociais ocorridas após as revoluções do século XVIII, na Inglaterra e na França, bem como a industrialização da Europa Ocidental e os interesses antagônicos entre as classes trabalhadora e empregadora também modificaram o domínio da individualidade, para alcançar as relações coletivas. (SANTOS FILHO, 2015)

Segundo Nascimento (2008), os conflitos tendem a surgir quando há divergências de interesses entre as partes, ou seja, oposição de interesses ou natureza econômica, entre as entidades operárias representadas e os grupos econômicos patronais. Os trabalhadores mostram-se insatisfeitos, reivindicam sobre as relações entre o Estado e/ou os empregadores. Quando há uma má distribuição de autoridade e de riqueza, um grupo social e econômico assume diferentes comportamentos, evidenciando sua insatisfação com a realidade que vivem. Para se alcançar a estabilidade social entre os representantes do capital e do trabalho, é necessária a formulação de normas de justa composição sobre as condições de trabalho e suas relações.

[...] o progresso tecnológico e econômico, a globalização e o neoliberalismo têm feito com que as condições de vida em sociedade se alterem rapidamente, resultando, na maioria dos casos, em desequilíbrio na distribuição de renda. A automação no trabalho, a competitividade no mercado, a horizontalização da produção de bens e serviços, assim como a necessidade de redução de custos têm elevado o desemprego e restringido as condições favoráveis aos trabalhadores. (CASSAR, 2008, citado por BRAUN, 2011)

Nesta afirmativa de pensamento, Delgado (2014) diz que os conflitos coletivos do trabalho são “aqueles que atingem comunidades específicas de trabalhadores e empregadores ou tomadores de serviços, quer no âmbito restrito do estabelecimento ou empresa, quer em âmbito mais largo, envolvendo a categoria”.

Na visão de Martins (2009), conflito vem “do latim *conflictus* [,e] tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas”. Santos Filho (2015) destaca, ainda, que os conflitos têm seus sujeitos, isto é, atores coletivos ou individuais, e decorrem de interesses que se opõem. Os conflitos partem das bases sociais do indivíduo ou do coletivo, sendo analisados desse ponto vista jurídico e trabalhista, desempenhando controvérsias, embates e dissídios decorrentes das relações de trabalho existentes.

Já para estudo da ciência do direito, quando dita sobre o Direito Coletivo do Trabalho, este não se resume as tratativas somente da questão sindical, mas estão diretamente ligadas as normas e as formas de composição dos conflitos nas relações existentes. Entendendo-se, nesse mesmo sentido, a forma como se comporta o pluralismo social, em que não deve se restringir apenas aos sujeitos do Direito Coletivo. Quanto à negociação, passam a existir um “permanente aumento as chances de colaboração e compreensão entre as partes,” criando-se um incentivo a prevenção de conflitos nas empresas.

Um dos modos de se evitar conflitos desnecessários, em que muitas vezes são comuns nas relações de trabalho, é na forma do processo de comunicação. “Todo conflito coletivo se agrava pelo fracasso da negociação direta”. A pauta de reivindicações, construída pelos trabalhadores e apresentada pelo sindicato, deve refletir de forma simples e objetiva os fatos e interesses da categoria expondo as necessidades específicas de forma motivada, razoável e proporcional. “A negociação coletiva, em si, já é um valor, pois funciona como mecanismo de moderação de pretensões despidas de razoabilidade. As partes, necessariamente, terão que se comunicar e ouvir uma a outra”.

Quando não existe um diálogo ou esse é ineficaz, surge um sentimento que dá contrapartida aos conflitos. Esse surge da disputa de temas diversos sobre o fator social, como a dignidade da pessoa humana, valor social do trabalho, a livre-iniciativa, econômico, produção e também do desenvolvimento humano. Garcia (1998) relata que a regulação das relações de trabalho se desenvolveu num modelo de negociação *fordista*, ocorrendo como “parte de princípios que implicam a legitimidade do conflito capital-trabalho e o protagonismo dos empresários e trabalhadores para regulação de suas relações”.

Para as lideranças à frente das grandes empresas industriais nacionais, segundo o Mapa Estratégico para 2013-2022 (CNI, 2014) – intitulado: “Negociações coletivas: valorizar para modernizar” –, manifestam-se relatando que é através do diálogo nas negociações é possível prevenir e compor conflitos, além de solucionar interesses divergentes que muitas vezes levariam a serem objetos de demandas judiciais. “Se fomentada, valorizada e reconhecida poderá reduzir o excesso de judicialização trabalhista no Brasil.” A CNI (2014) ainda salienta sobre a grande demanda judicial trabalhista, dizendo que “é possível que o país permaneça com um índice elevado de ações trabalhistas”.

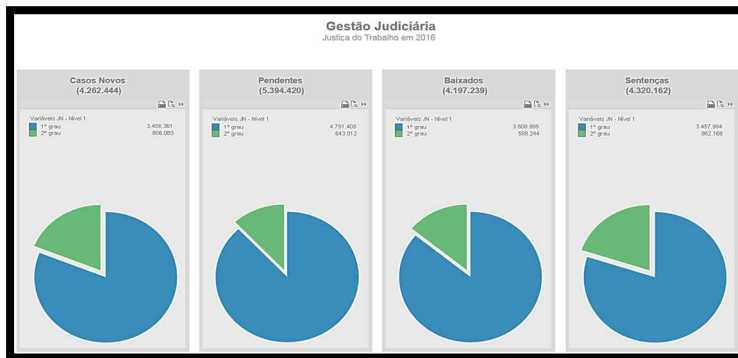


Gráfico 1: Justiça em Números: Justiça do Trabalho em 2016. **Fonte:** Relatório Justiça em Números 2017; Gestão Judiciária - Poder Judiciário em 2016, CNJ, 2017.

As demonstrações realizadas pelo CNJ (Conselho Nacional da Justiça), em seu relatório da gestão judiciária em 2016, só vem expor a realidade da Justiça do Trabalho no país (GRÁFICO 1). O crescente número de casos novos distribuídos junto ao TRT (Tribunal Regional do Trabalho), em suas esferas estaduais brasileiras, totalizam mais de 4,2 milhões de demandas judiciais trabalhistas, indo de encontro com os mais de 5,3 milhões de casos pendentes no Poder Judiciário/Trabalhista, observando-se que cerca de 4,3 milhões são sentenciados a execuções junto ao Órgão e considerando os 4,1 milhões de processos baixados. O relatório da CNJ (2017), só destaca o quanto a Justiça do Trabalho opera no recebimento de demandas de reclamações trabalhistas num período anual, sendo a cada novo período identificado um aumento significativo nesse número de ações, conforme apontam os dados da série histórica no gráfico 2.

Nesta visão afirmativa da importância da negociação sindical nas tratativas de resolução de conflitos coletivos, a CNI (2014) declara que o Poder Público não deve adotar um caminho inverso do que já foi conquistado pelas relações de equilíbrio estabelecidas pela negociação coletiva, e ainda, de que “não é com mais legislação ou regras rígidas, sem espaço e liberdade para negociação que o problema das relações do trabalho e seu alto grau de litigiosidade será resolvido”. Entende-se que para uma harmônica relação de partes contrárias, deve-se implementar o equilíbrio social, só a partir dele que um país torna-se prospero, pois esses dois estão intimamente relacionados à disponibilidade e à capacidade de trabalho. “O exercício do trabalho tem de estar respaldado, portanto, em uma normatização capaz de funcionar como uma garantia de estabilidade das relações jurídicas.”

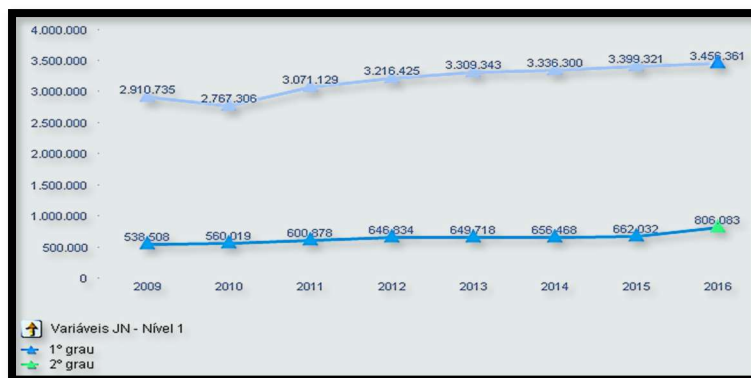


Gráfico 2: Série Histórica de Casos Novos no TRT, Justiça do Trabalho em 2016. **Fonte:** Relatório Justiça em Números 2017; Gestão Judiciária - Poder Judiciário em 2016, CNJ, 2017.

No gráfico 2, pode-se identificar o número crescente, ano após ano, de casos novos ingressados junto a Justiça do Trabalho desde 2009-2016, separados por entradas no 1º grau e 2º grau do Órgão, não ocorrendo nenhuma queda significativa no período apresentado. No ano de 2016, registraram-se mais de 4,2 milhões de casos novos nos TRTs, obtendo um aumento do ano anterior de 201 mil casos.

Negociações coletivas de trabalho

Dentro do contexto histórico da evolução da negociação coletiva, são relatadas as primeiras manifestações deste tipo de movimento na Grã-Bretanha, sendo já identificadas como uma forma primária de convenção coletiva, onde eram ajustadas entre as partes, empregados e empregadores, algumas típicas relações de trabalho, conforme a descrição de Sussekind (2010):

A convenção coletiva de trabalho nasceu na Grã-Bretanha quando, a partir de 1824, com a revogação da lei sobre delito de coalizão, as trade-unions, então organizadas pelos trabalhadores, passaram a ajustar com empregadores condições de trabalho a serem respeitadas na relação de emprego.

Ainda no decorrer da história, podem-se citar os primeiros países que legislaram este fato, na Holanda em 1909 e na França em 1919 (SUSSEKIND, 2005). O modelo da lei francesa serviu para Getúlio Vargas, em 23 de agosto de 1932, assinar o Decreto Legislativo nº 21.761, que instituiu a ementa da convenção coletiva de trabalho, na dita época.

Um dos marcos do reconhecimento da importância das organizações sindicais ocorreu em 1919, logo após a 1ª Guerra Mundial, com a criação da Liga das Nações, entidade tripartite que deu origem à Organização Internacional do Trabalho (OIT). Nos documentos e convenções da OIT, são reconhecidos o direito de sindicalização, o direito de negociação coletiva e o direito de greve, instrumentos de afirmação dos interesses dos trabalhadores e do poder sindical. Também a Declaração Universal dos Direitos Humanos, aprovada pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1948, reconhece esse direito fundamental no Artigo 23, que estabelece: “Toda pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.”

A identificação da primeira constituição que realizou menção ao Direito do Trabalho no Brasil, foi em 1934, e na atualidade a Carta Magna vem delimitar as regras e os preceitos que são aplicáveis às relações do Direito do Trabalho. A importância deste é dito por Nascimento (2005), ao descrever que “o direito do trabalho consolidou-se com uma necessidade dos ordenamentos jurídicos em função das suas finalidades sociais”.

Em um cenário pós Segunda Guerra Mundial, com os direitos expressamente positivos alcançados pela CLT aos empregados, o Brasil experimentou um progresso econômico jamais visto, proporcionando aos sindicatos a conquista de vantagens, abonos e salários adicionais aos seus representados. Essas conquistas foram idealizadas através da negociação coletiva, que buscavam direitos e benefícios laborais adicionais. No tocante destas, foram assim, convencioneiros a denominá-las de ‘negociações coletivas de trabalho’.

Fazendo referência a um fato evolutivo, cita-se a Convenção nº 154, aprovada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (1981), que consagrou os principais preceitos sobre a negociação coletiva de trabalho, ressaltando a sua relevância para o meio. A Convenção da OIT prevê que a negociação

coletiva se aplica a todos os ramos da atividade econômica, sendo ampla e “aplicável a todas as regiões e formas de organização em qualquer nível sindical, profissional ou empresarial”.

Nas palavras de Pinto (1998), “o caminho da negociação parece o mais indicado, senão o único, em condições de frutificar, para o equilíbrio das relações trabalhistas, do qual depende, crescentemente o equilíbrio social de todo o mundo”. Assim, na visão de Thome et al. (2010), para que a negociação seja eficaz é imprescindível à existência de sindicatos fortes que efetivamente representem os trabalhadores, pois ambas as partes devem possuir poder de negociação suficientemente forte para defender seus interesses:

A negociação coletiva, para ser autêntica e legítima, pressupõe igualdade – quebra-se a antiga desigualdade das partes e a relação de poder e de dominação que prevalece no contrato individual de trabalho – para dar lugar a um novo tipo de dinâmica negocial entre dois sujeitos coletivos: o sindicato, representativo dos interesses de seus associados e o sindicato dos empregadores ou a empresa. (THOME et al., 2010)

A importância da negociação coletiva no Brasil faz existir um processo dialético entre os agentes da produção, de modo a introduzir um entendimento entre os representantes do capital e do trabalho, de forma que sua relevância dá equilíbrio às relações trabalhistas e visa a não somente estipular as condições de trabalho, mas a orientar nas apropriadas particularidades de cada segmento.

Nas últimas décadas, o Movimento Sindical brasileiro, além da organização e defesa dos direitos da classe trabalhadora, tem exercido um importante papel na vida política nacional. Destaca-se sua atuação no combate à ditadura e na luta pela redemocratização do país, nas campanhas pela anistia, pelas eleições diretas para presidente da República e pela convocação de uma Assembleia Nacional Constituinte.

Pode-se conceituar a negociação coletiva como àquela que compreende todos que envolvem um empregador ou um grupo de empregadores ou organização de empregadores, e uma ou várias organizações de trabalhadores, visando fixar condições de trabalho e disciplinar as relações entre empregadores e trabalhadores, objetivando um processo para a realização de convenção ao acordo coletivo de trabalho (CASSEPP, 2013). No conceito proposto pela OIT (Organização internacional do Trabalho), Martins (2009) ressalta que a negociação coletiva “é uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam os diferentes entendimentos existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições”. Na identificação dos sujeitos coletivos que podem estar envolvidos no processo da negociação, e sobre o que ela presta, Pinto (1998) traz a definição que:

A negociação coletiva deve ser entendida como o complexo de entendimentos entre representações de categorias de trabalho e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos. (PINTO, 1998)

Esses conjuntos de procedimentos adotados pelas representações dos trabalhadores e dos empregadores devem, além de pactuar sobre as condições de trabalho, observar as garantias legais, pois “não haverá espaço para a autonomia privada coletiva onde incidir norma de ordem pública e de ordem geral, tutelares de direitos mínimos a serem assegurados” (CASSEPP, 2013). Quanto a sua finalidade operacional, Ruprecht (1979) salienta que a negociação coletiva está apta somente para resolver os conflitos coletivos puros, laborais de interesse da categoria e não os de cunho jurídicos.

Além disso, pode-se compreender, fazendo referência as afirmações de Arouca (2009, citado por BRAUN, 2011), que as negociações coletivas passaram a existir a partir da organização dos trabalhadores em tornar-se como classe, ou seja, a partir do momento que houve uma formação de uma consciência coletiva comum reivindicatória, principalmente, por remunerações mais justas e melhores condições de trabalho. A pretensão da melhor distribuição das riquezas e conseqüentemente a ascensão social, que vem a garantir maior acesso dos trabalhadores a bens básicos, sempre sonhados, como a conquista pelo direito a habitação, saúde, alimentação, educação e garantias para a velhice e enfermidades.

Por outro lado, tem, os detentores do capital, que se opunham a essas reivindicações, pois desejavam manter o controle sobre as condições da prestação laboral e a fixação da contraprestação ao trabalho realizado. Neste contexto, os sindicatos surgem ainda com a principal prerrogativa da negociação coletiva que objetiva dar expressão social a esses trabalhadores, de maneira a torná-los cada vez mais capazes de influenciar nas tomadas da decisão do poder político e dos proprietários dos bens de produção que retêm o monopólio. Ainda, no que diz respeito ao desenvolvimento das entidades sindicais, é evidente que houve uma aproximação dos representantes do capital e do trabalho, que puderam tornar a negociação coletiva em uma autonomia ao sindicato, chamada de autonomia privada coletiva, em uma relevante forma de composição dos conflitos coletivos laborais de interesse e, assim, produzindo normas com importância nas relações trabalhistas.

Na função de se estruturar como entidade de classe, é certo que a estrutura sindical partiu da “associação de pessoas físicas ou jurídicas que têm atividades econômicas ou profissionais, visando à defesa dos interesses coletivos e individuais de seus membros ou da categoria representativa”. (MARTINS, 2009). A partir disso, o “Ministério do Trabalho e Emprego é o órgão competente para conceder o Registro Sindical à organização representativa de categoria econômica, profissional ou específica, com o fim precípua de zelar pela unicidade sindical”. O MTE desempenha o papel de gestor de um sistema para regularização, registro e atualizações dessas bases de informações sobre as entidades sindicais atuantes, chamado de CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais (MTE, 2017).



Gráfico 1: Sindicatos com registro ativo – Trabalhador e Empregador (até 29/10/2017). **Fonte:** TEM (2017).

Conforme demonstrado na gráfico 1, segundo os dados do MTE, coletados pelo Sistema CNES - Cadastro Nacional de Entidades Sindicais, existentes em 2017, no Brasil, o total de 16.713 entidades sindicais representativas de trabalhadores e empregadores registradas e com carta de representação ativas e presentes em todas as unidades da Federação. Destas entidades sindicais, 11.472 são de representação da classe trabalhadora e as 5.241 da classe patronal, empregadora. Estima-se que, de acordo com dados da RAIS

(Relação Anual de Informações Sociais), cerca de 50 milhões de trabalhadores são representados por entidades de classe profissional.

Ainda sobre a sua função, entende-se que a negociação coletiva assume papéis de caracteres jurídicos, sendo reconhecida sua função Normativa, onde é criado: “normas aplicáveis nas relações de trabalho, diversas das previstas em lei”; obrigacional, “determinando obrigações e direitos para as partes”; e também a forma compositiva, “como forma de superação dos conflitos, visando o equilíbrio e à paz social” (CASSEPP, 2013).

Valorização da negociação sindical

Conforme introduzido, pode-se descrever o papel da negociação sindical/coletiva como de um instrumento de diálogo entre os agentes empregadores e empregados, sendo capaz, de forma sustentável, de estabelecer as diferentes adequações das condições e rotinas de trabalho. É uma ferramenta eficaz de prevenção e solução de conflitos, por seu poder pacificador, ajustador e equilibrador de interesses distintos. “Pode-se afirmar que com a negociação exercita-se o diálogo e adequam-se soluções”. E sua valorização se dá pela consequência de responder e de se adequar a condições variáveis de mercado que trazem impactos a organizações e trabalhadores, ou seja, possui este poder de se adaptar às destemperanças das “condições de trabalho, os direitos e as rotinas trabalhistas ao universo dinâmico de diferentes relações do trabalho que tem o Brasil” (CNI, 2014).

A função da negociação coletiva, inicialmente, tem a forma de afirmação do poder sindical e do fortalecimento das relações de trabalho dos empregados perante o empregador. Posteriormente, visa para as categorias profissionais e econômicas o ganho de maiores forças, passando a negociação a desempenhar a função de instituir normas sobre as condições de trabalho, extensíveis a toda uma categoria, tornando acessíveis e públicas as normas para a utilização por outros grupos de interesse. Mais adiante, a negociação incorporou em seu papel a preocupação com a instituição de políticas sociais e econômicas democráticas, com a interveniência do governo e a participação de representantes das categorias profissionais e econômicas em sua construção. Os instrumentos normativos passaram a abranger, em sua materialização, os âmbitos comunitários e regionais, na atualidade, desempenha, além das funções anteriores, a atuação como instrumentos gerenciais e administrativos, ligadas pontualmente ao departamento de recursos humanos, na medida em que agem no conhecimento notório das situações de dificuldades e crises que uma organização pode precisar enfrentar (NASCIMENTO, 2008, citado por BRAUN, 2011). Para Cassar (2008), nesse sentido, diz que:

A negociação coletiva tem efeito equilibrador, por isso é elástica e flexível, ora pode tender para a proteção do direito dos trabalhadores, ora para a proteção da saúde da empresa. Enquanto a lei engessa por ser rígida e inflexível, a negociação coletiva prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos participantes da barganha. (CASSAR, 2008)

Observa-se que as atuações dos sindicatos estão a ganhar uma importância significativa quanto à sua diversificada gama de temas e itens negociados e diretos, todos inseridos e registrados nos Acordos e

Convenções Coletivas de Trabalho. “Anualmente, dezenas de milhões de trabalhadores formalmente contratados têm suas condições de trabalho e remuneração renovadas pela atuação de suas entidades representativas, em negociações diretas muitas vezes duras com as empresas ou com suas representações setoriais”. É identificado o fortalecimento da negociação coletiva no Brasil pelos resultados apresentados no aumento do número de registros de instrumentos firmados entre sindicatos e entidades patronais que são lançados no sistema adotado pelo MTE – Ministério do Trabalho e Emprego:

Entre 2007 e 2015, foram registrados no Mediador - sistema criado pelo Ministério do Trabalho e Emprego para depósito de acordos e convenções coletivas de trabalho - cerca de 44 mil convenções e aproximadamente 238 mil acordos, firmados por cerca de 55% das entidades sindicais cadastradas no CNES (6.121 das 11.173).

Na tabela 1, pode-se analisar que, nas mais de seis mil convenções coletivas vigentes no ano de 2014, todas normatizam sobre as principais questões de interesses dos trabalhadores, estipulando por garantias e extensão de benefícios e vantagens nos itens de maior relevância para as camadas sociais. Nos grupos temáticos demonstrados é afirmado o interesse de negociar das partes, não só por questões de remuneração, contratação, condições e relações de trabalho, como também pela jornada de trabalho, saúde e segurança e relações sindicais.

Pode-se visualizar, ainda, que as garantias que são mais frequentemente negociadas pelos grupos organizados são: as cláusulas de Salários, Reajustes e Pagamentos, que apontam o maior número percentual de documentos que aparecem nos registros do MTE, em 95,2%; destes, o segmento das Gratificações, Adicionais e Auxílios ocupam 94,2% das negociações firmadas; sendo que 93,2% representam as Relações Sindicais, que dizem respeito às normas e acessibilidade das condutas de atividades e diretrizes sindicais para com as empresas.

Fica evidente que as organizações sindicais buscam ouvir as partes e alcançar melhores condições aos trabalhadores, sempre ao lado de um bom entendimento com o patronal, porém dentro das normas registradas, sendo imprescindível a valoração das medidas de negociação sindical adotadas para o meio inserido como uma forma evolucionista e protecionista no tocante a sua atuação como uma entidade de classe representativa da base.

Outro demonstrativo dessa relevância da valorização é quando os trabalhadores possuem um contato direto com os sindicatos, pois, estes, passam a tomar conhecimento das mais variadas situações que ferem a lei ou os dispositivos acordados nos instrumentos, desde o trabalho escravo e os acidentes de trabalho, como também os “constrangimentos morais e psicológicos, até o excesso de jornada e o descumprimento das obrigações trabalhistas mais básicas”, passando, assim, o sindicato a atuar como agente fiscalizador de normas e condutas trabalhistas. Assumindo este papel, a negociação sindical passa a ser valorizada como de caráter fiscalizador aos que são envolvidos, contribuindo para o desentrelaçamento dos conflitos organizacionais, além da melhoria da vida de seus representados, evitando a morosidade quando se transformam em demandas judiciais. “A instituição que melhor atua para assegurar o cumprimento dos direitos e denunciar os abusos é o sindicato”.

Tabela 1: Convenções coletivas registradas no Mediador, segundo grupos e subgrupos de cláusulas selecionados - Brasil – 2014.

| Grupo e Subgrupo de Cláusulas | Convenções Coletivas | |
|--|----------------------|--------------|
| | nº | % |
| Salários, Reajustes e Pagamentos | 5.838 | 95,2 |
| Piso Salarial | 5.248 | 85,6 |
| Reajustes/Correções Salariais | 5.124 | 83,6 |
| Pagamento de Salário-Formas e Prazos | 4.435 | 72,3 |
| Gratificações, Adicionais, Auxílios | 5.777 | 94,2 |
| Adicional de Hora-Extra | 3.889 | 63,4 |
| Auxílio Alimentação | 3.189 | 52,0 |
| Auxílio Morte/Funeral | 2.446 | 39,9 |
| Auxílio Transporte | 2.391 | 39,0 |
| Adicional Noturno | 2.222 | 36,2 |
| Auxílio Creche | 1.978 | 32,3 |
| Seguro de Vida | 1.940 | 31,6 |
| Contrato de Trabalho - Admissão, Demissão, Modalidades | 5.526 | 90,1 |
| Desligamento/Demissão | 4.273 | 69,7 |
| Aviso Prévio | 3.443 | 56,1 |
| Normas para Admissão/Contratação | 3.264 | 53,2 |
| Relações de Trabalho - Condições de Trabalho, Normas de Pessoal e Estabilidades | 5.398 | 88,0 |
| Estabilidade pré-Aposentadoria | 2.824 | 46,1 |
| Estabilidade Mãe | 2.587 | 42,2 |
| Estabilidade Acidentados/Portadores Doença Profissional | 1.434 | 23,4 |
| Estabilidade Serviço Militar | 1.269 | 20,7 |
| Ferramentas e Equipamentos de Trabalho | 993 | 16,2 |
| Qualificação/Formação Profissional | 955 | 15,6 |
| Jornada de Trabalho - Duração, Distribuição, Controle, Faltas, Férias | 5.664 | 92,4 |
| Faltas ao trabalho | 3.655 | 59,6 |
| Compensação de Jornada | 3.316 | 54,1 |
| Duração e Concessão de Férias | 2.694 | 43,9 |
| Controle da Jornada | 2.604 | 42,5 |
| Duração da Jornada e Horário de trabalho | 2.472 | 40,3 |
| Saúde e Segurança do Trabalhador | 5.220 | 85,1 |
| Uniforme | 3.278 | 53,5 |
| Aceitação de Atestados Médicos | 3.097 | 50,5 |
| Condições de Ambiente de Trabalho | 2.115 | 34,5 |
| Exames Médicos | 1.547 | 25,2 |
| CIPA-composição, eleição, atribuições, garantias aos cipeiros | 1.497 | 24,4 |
| Equipamentos de Proteção Individual | 1.124 | 18,3 |
| Primeiros Socorros | 1.070 | 17,4 |
| Relações Sindicais | 5.713 | 93,2 |
| Acesso do Sindicato ao Local de Trabalho | 2.006 | 32,7 |
| Liberação de Empregados para Atividades Sindicais | 1.697 | 27,7 |
| Acesso a Informações da Empresa | 1.070 | 17,4 |
| Representante Sindical | 982 | 16,0 |
| Sindicalização (campanhas e contratação de sindicalizados) | 968 | 15,8 |
| Total | 6.132 | 100,0 |

Fonte: MTPS. Mediador (2014).

Quando se analisa as questões conflitantes que não chegam a um acordo entre as partes, um deles ingressa com uma ação judicial junto ao Poder Judiciário, demandando por assuntos diversos do campo do direito do trabalho, ocasionando uma grande quantidade de processos ingressados no Órgão. Na tabela 2, pode-se observar o quantitativo de demandas judiciais ingressados somente no ano de 2016 e demonstra quais são as áreas em que mais demandam por ações trabalhistas, apresentados pelo balanço anual realizado pelo Conselho Nacional de Justiça – CNJ:

Tabela 02: Assuntos mais demandados, processos ingressados no Poder Judiciário.

| | Trabalho | |
|------------|--|-------------------------|
| | Assunto | Processos (Porcentagem) |
| 1. | DIREITO DO TRABALHO – Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias | 5.847.967 (11,51%) |
| 2. | DIREITO DO TRABALHO – Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral | 833.466 (1,64%) |
| 3. | DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial | 636.148 (1,25%) |
| 4. | DIREITO DO TRABALHO – Rescisão do Contrato de Trabalho/Seguro Desemprego | 538.757 (1,06%) |
| 5. | DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Adicional | 375.092 (0,74%) |
| Superiores | | |
| 1. | DIREITO CIVIL – Obrigações/Espécies de Contratos | 65.177 (0,13%) |
| 2. | DIREITO DO TRABALHO – Responsabilidade Civil do Empregador/Indenização por Dano Moral | 18.325 (0,04%) |
| 3. | DIREITO DO TRABALHO – Rescisão do Contrato de Trabalho/Verbas Rescisórias | 17.629 (0,03%) |
| 4. | DIREITO PENAL – Crimes Previstos na Legislação Extravagante/Crimes de Tráfico Ilícito e Uso Indevido de Drogas | 16.641 (0,03%) |
| 5. | DIREITO DO TRABALHO – Remuneração, Verbas Indenizatórias e Benefícios/Salário / Diferença Salarial | 13.138 (0,03%) |

Fonte: Justiça em Números 2017: ano-base 2016/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2017.

As informações apresentadas, no gráfico 2, descrevem o total de processos ingressados no Poder Judiciário, segundo as principais demandas judiciais da Justiça do Trabalho e do Supremo Tribunal. Fica claro que as maiores demandas judiciais estão ligadas aos assuntos do Direito do Trabalho, alcançando mais de 15% do total de processos ingressados na Justiça do Trabalho, possuindo uma concentração com maior quantitativo de casos no assunto “verbas rescisórias de rescisão do contrato de trabalho”, do Poder Judiciário.

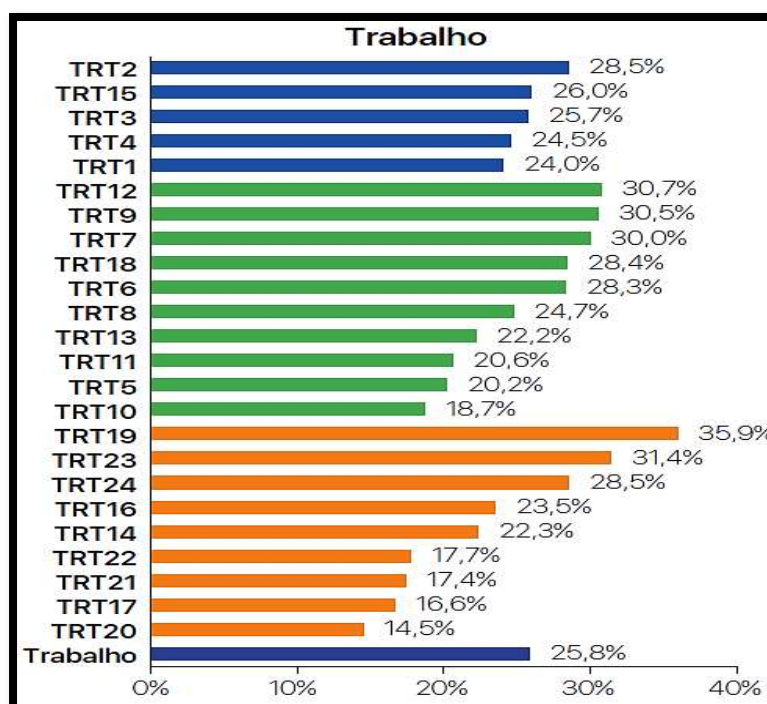


Gráfico 2: Índice de conciliação de sentenças e decisões, pelos TRTs – Tribunais Regionais do Trabalho. Fonte: Justiça em Números 2017: ano-base 2016/Conselho Nacional de Justiça - Brasília: CNJ, 2017.

Pode-se demonstrar, pelos números apresentados pelo Conselho Nacional de Justiça (CNJ) do ano-base 2016, qual o foi o índice de conciliação que abrange o percentual de sentenças e decisões homologadas através de acordos com relação ao total de sentenças e decisões terminativas proferidas na Justiça

Trabalhista nacional (gráfico 2). Observa-se que os Tribunais Regionais do Trabalho, em média geral, alcançaram um índice de apenas 25,8% por meio de conciliação, ou seja, acordos sobre os casos de processos trabalhistas em tramitação no órgão – “valor que aumenta para 40% quando apenas a fase de conhecimento de primeiro grau é considerada”. Sendo que “ainda não houve crescimento considerável do índice de conciliação, uma vez que o aumento em relação ao ano anterior foi de apenas 0,8 ponto percentual” (CNI, 2017).

A valorização da negociação coletiva está diretamente relacionada ao alcance da maior competitividade, produtividade e crescimento econômico e social, e o Brasil precisa urgente e definitivamente optar por prestigiar os interesses e a vontade coletiva. A autonomia coletiva das partes e a segurança jurídica devem passar a constituir os principais valores do sistema de relações trabalhistas do país. (CNI, 2014)

Como visto nas apresentações e demonstrações analisadas neste, o método autocompositivo das negociações coletivas de trabalho são uma afirmativa deste instrumento como sendo capaz de dar uma nova leitura às relações do trabalho no Brasil. Entende-se que a “negociação coletiva existe, portanto, para ser legítima e dinâmica, para complementar, ajustar, prevenir e compor conflitos, enfim para equilibrar as relações do trabalho diante de determinados interesses e circunstâncias” (CNI, 2014).

CONCLUSÕES

Através do proposto por este estudo, é identificado que os conflitos coletivos de trabalho se originam da insatisfação de um grupo, mas que necessita de uma estrutura organizada que defenda seus direitos garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT e pela Constituição Federal de 1988, a fim de que possua autonomia para conquistar suas aflições de melhores condições de trabalho e qualidade de vida, realizando sua materialização externa por meio de um modelo jurídico vigente na relação coletiva, além que esse grupo venha a usufruir de fins normativos, pois é a forma de obter e pactuar novas normas para as relações de trabalho. Ainda nesta relação, observa-se que os conflitos entre valores e fatos leva o grupo a ocasionar a contínua renovação desses modelos jurídicos de normas, intitulados de instrumentos normativos de trabalho, entendidos como Acordos ou Convenções Coletivas.

A partir da pesquisa, nota-se que os conflitos trabalhistas se caracterizam como coletivos, que há a necessidade desses conflitos partirem de entidades coletivas, como os sindicatos, as federações e as confederações, pois estes defendem os interesses coletivos de certa categoria profissional ou econômica a que representam. Entende-se que esses conflitos são de interesses coletivos de uma categoria representada, e que eles vêm a colidir com os interesses de grupos organizados do patronal - sindicatos dos empregadores - ou dos próprios empregadores diretamente.

Assim, deve-se entender que os conflitos coletivos do trabalho são inevitáveis, sendo pela divergência de interesses comuns entre os sujeitos envolvidos, entidades sindicais representantes das categorias dos empregados e empregadores, ou porque os conflitos são decorrentes da convivência em uma sociedade e, conseqüentemente, atingem as relações de trabalho, individuais ou coletivas.

Em suma, pode-se descrever que a negociação coletiva objetiva a construção de um processo que visa estabelecer instrumentos de natureza jurídica, pautados por garantias asseguradas por legalidades

mínimas, que, atualmente, estão sendo ajustadas, servindo para a adoção de condições de trabalho mais favoráveis, com a participação ativa dos representantes dos trabalhadores e empregadores na regulação dessas relações de grupos trabalhistas. Sendo válido salientar que, quando essa regulação é apresentada como um instrumento normativo em que os atores sociais trabalhistas pactuam as normas de natureza complexa sobre as relações de trabalho, também demonstra, simultaneamente, seus caracteres políticos, sociais e econômicos de benefícios e vantagens para a qualidade de vida da categoria à qual está sendo condicionada.

Neste estudo de revisão bibliográfica, foi intencional apresentar os conceitos e os incentivos para valorização, por parte dos trabalhadores, dessas relações e da negociação sindical em si. Partiu-se dos princípios em que os fez se organizarem pela necessidade de reivindicar por melhores condições sociais e de trabalho, tendo ocorrido antes numa época positivista no Brasil, de conquista de direitos, mas que possuía, ainda assim, a proibição de associação de trabalhadores, poder só conseguido após homologação do direito de organização social. Mesmo assim, com o espírito de solidariedade e o associativismo, e no momento próprio, surgiram as organizações sindicais, com todos aliados e com a consciência da força coletiva.

No país, atualmente, esta força de solidariedade, valorização do trabalho e consciência da força coletiva está faltando na sociedade em geral, para que saiam em luta por questões sociais e políticas ainda maiores e de extrema urgência. Logo, deixam-se precedentes para futuros estudos aprofundados sobre os impactos que surgem com as novas ordens legais, que sugerem novos métodos de negociação e de ação coletiva, para que sejam explorados e aproveitados, através do aperfeiçoamento de pesquisas e técnicas.

REFERÊNCIAS

AROUCA, J. C.. **Curso básico de direito sindical**. 2 ed. São Paulo: LTR, 2009.

BRAUN, A. P.. **A boa-fé objetiva aplicada a negociação coletiva trabalhista**. Porto Alegre, 2011.

CASSAR, V. B.. **Direito do trabalho**. 2 ed. Niterói: Impetus, 2008.

CASSEPP, A. A.. **Negociação coletiva e os instrumentos normativos negociados: acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho**. 2013.

CONFORTO, E. C.; AMARAL, D. C.; SILVA, S. L.. Roteiro para revisão bibliográfica sistemática: aplicação no desenvolvimento de produtos e gerenciamento de projetos. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE GESTÃO DE DESENVOLVIMENTO DE PRODUTO-CBGDP, 8. **Anais**. 2011.

CNI. Confederação Nacional da Indústria. **Negociações coletivas: valorizar para modernizar**. Brasília: CNI, 2014.

DELGADO, M. G.. **Direito coletivo do trabalho**. 5 ed. São Paulo: LTR, 2014.

SANTOS FILHO, H. A.. **Negociação coletiva: instrumento normativo, meio de pacificação de conflitos coletivos e sua convergência com o desenvolvimento local**. 2015.

GARCIA, C. J. D.. **Negociação coletiva de trabalho: do fordismo ao toyotismo**. **São Paulo em Perspectiva**, São Paulo, v.12, n.1, 1998.

MARTINS, S. P.. **Direito do Trabalho**. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de acompanhamento da atualização sindical**. Brasília: MTE, 2017.

NASCIMENTO, A. M.. **Compêndio de direito sindical**. 5 Ed. São Paulo: LTR, 2008.

NASCIMENTO, A. M.. **Compêndio de direito sindical**. 4 ed., São Paulo: LTR, 2005.

PINTO, J. A. R.. **Direito sindical e coletivo do trabalho**. São Paulo: LTR, 1998.

PINTO, J. A. R.. **Tratado de direito material do trabalho**. 1 ed. São Paulo: LTR, 2007.

RUPRECHT, A.. **Conflitos Coletivos de Trabalho**. São Paulo: LTR, 1979.

THOME, C. F.; SCHWARZ, R. G.. **Direito coletivo do trabalho: curso de revisão e atualização**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

SUSSEKIND, A.. **Instituições de direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTR, 2010.

SUSSEKIND, A.; MARANHÃO, D.; VIANNA, S.; TEIXEIRA FILHO, J. L.. **Instituições de direito do trabalho**. 22 ed. São Paulo: LTR, 2005.

TEIXEIRA, E. B.; ZAMBERLAN, L.; RASIA, P. C.. **Pesquisa em Administração**. Ijuí: 2009.

TOURAINÉ, A.; SILVA, A. P.. **O retorno do actor**: ensaio sobre sociologia. 1984.

A CBPC – Companhia Brasileira de Produção Científica (CNPJ: 11.221.422/0001-03) detém os direitos materiais desta publicação. Os direitos referem-se à publicação do trabalho em qualquer parte do mundo, incluindo os direitos às renovações, expansões e disseminações da contribuição, bem como outros direitos subsidiários. Todos os trabalhos publicados eletronicamente poderão posteriormente ser publicados em coletâneas impressas sob coordenação da **Sustenere Publishing**, da Companhia Brasileira de Produção Científica e seus parceiros autorizados. Os (as) autores (as) preservam os direitos autorais, mas não têm permissão para a publicação da contribuição em outro meio, impresso ou digital, em português ou em tradução.