

**COMPLEXO DE ENSINO SUPERIOR DE SANTA CATARINA – CESUSC
FACULDADE DE CIENCIAS SOCIAIS DE FLORIANÓPOLIS – FCSF
CURSO DE GRADUAÇÃO EM DIREITO**

FERNANDO ANDRADE BLASI

Negociação Coletiva na Administração Pública: Possibilidades e Limites

**FLORIANÓPOLIS
MAIO 2011**

Fernando Andrade Blasi

Negociação Coletiva na Administração Pública: Possibilidades e Limites

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Faculdade de Ciências Sociais
de Florianópolis como requisito à obtenção
do título de Bacharel em Direito

Orientador: Prof. Juliano Meneghel

**Florianópolis
Maio de 2011**

Fernando Andrade Blasi
Negociação Coletiva na Administração Pública: Possibilidades e Limites

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Graduação em
Direito da Faculdade de Ciências Sociais de
Florianópolis como requisito à obtenção do
título de Bacharel em Direito, aprovado com
conceito [].

Florianópolis (SC), 23 de maio de 2011.

Prof. Juliano Meneghel
Professor Orientador

Membro da Banca Examinadora

Membro da Banca Examinadora

AGRADECIMENTOS

Gostaria de fazer um agradecimento àquelas pessoas que me apoiaram e me auxiliaram na minha graduação, assim como nesta monografia.

A minha família, em especial minha esposa pelos dias e noites roubados, e que sempre esteve ao meu lado e a minha mãe.

A minha avó Geralda, que sempre incentivou aos estudos.

A diretoria do SINTRAJUSC, pela oportunidade impar na minha vida.

Aos colegas de trabalho, que testemunharam o esforço e incentivaram durante essa trajetória.

Aos colegas de faculdade, em especial Kenya, Keline, Everton, Eduardo, João e Gustavo pelo companheirismo e amizade nesses 5 anos de convívio.

Ao meu orientador, pelas dicas, esclarecimentos e ensinamentos prestados a mim.

RESUMO

A presente monografia, buscando alicerce nas doutrinas, legislações e dados obtidos através de uma pesquisa bibliográfica sobre o Direito Coletivo do Trabalho Nacional e Internacional, tem por objetivo analisar a Negociação Coletiva na Administração Pública: Possibilidades e Limites. Este estudo é apresentado em três capítulos. No primeiro capítulo busca-se conceituar o instituto da Negociação Coletiva, evidenciando suas características e funções como, por exemplo, a de solucionar conflitos trabalhistas. Neste primeiro capítulo também são abordados os instrumentos coletivos negociados, sendo estes os Acordos Coletivos de Trabalho e as Convenções Coletivas de Trabalho, considerados instrumentos normativos democráticos. O segundo capítulo é construído a partir de uma abordagem sobre a Organização Internacional do Trabalho – OIT, sua criação, organização e força normativa. Enriquecendo este capítulo, são apresentadas as Recomendações e Convenções da OIT que legitimam a negociação coletiva na relação de trabalho. No terceiro capítulo é traçada uma linha que discorre sobre aspectos gerais da Administração Pública brasileira à luz de um Estado Democrático de Direito, e evidencia-se os limites e possibilidades da aplicabilidade da negociação coletiva na relação de trabalho deste setor, tendo respeito aos princípios basilares da Administração Pública brasileira e a importância da Convenção 151 da OIT. Esta monografia tem como objetivo demonstrar que a negociação coletiva pode ser vista a partir de duas esferas, uma como um instrumento essencial à liberdade sindical dos servidores públicos estatutários, e a outra como um meio de diálogo normatizado com a Administração Pública. O método de abordagem utilizado para apresentação desta é o dedutivo, que parte de argumentos doutrinários já consagrados para desenvolver argumentos específicos. O método de procedimento é monográfico e jurídico. A técnica de pesquisa é bibliográfica.

Palavras-chave: Direito Coletivo do Trabalho. Negociação Coletiva. Administração Pública. Regime estatutário. Organização Internacional do Trabalho. Convenções.

LISTA DE ABREVIATURAS

CRFB/88 – Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943

CCT – Convenção Coletiva de Trabalho

ACT – Acordo Coletivo de Trabalho

ART – Artigo

Nº - Número

STF – Supremo Tribunal Federal

OIT – Organização Internacional do Trabalho

RIT – Repartição Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	8
2	A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ORDENAMENTO JURÍDICO	
	BRASILEIRO.....	100
2.1	<i>Negociação Coletiva: Noções Essenciais, Conteúdo e Norma</i>	10
2.2	<i>Funções da Negociação Coletiva</i>	155
2.3	<i>Instrumentos Coletivos Negociados</i>	1919
3	A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT E SUA FORÇA	
	NORMATIVA.....	233
3.1	<i>As Recomendações da OIT.....</i>	27
3.2	<i>As Convenções da OIT.....</i>	288
3.3	<i>A Negociação Coletiva nas Convenções da OIT.....</i>	31
4	NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO AMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA..	35
4.1	<i>Administrações Públicas e sua Organização</i>	35
4.2	<i>Possibilidade da Negociação Coletiva no Setor Público</i>	359
4.3	<i>Limites da Negociação Coletiva no Setor Público</i>	411
5	CONCLUSÃO	465
	REFERÊNCIAS.....	49

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem como tema a Negociação Coletiva na Administração Pública, considerando as suas possibilidades e limites, segundo a ordem jurídica vigente, bem como verificar a respeito do seu tratamento doutrinário.

A Constituição da República Federativa do Brasil - CRFB/88 no capítulo II, Dos Direitos Sociais, expressamente, no art. 8º, inciso VI, determina a obrigatoriedade da “participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho”, e o capítulo VII, trata da Administração Pública, e o seu art. 37, inciso VI, dá ao “servidor público o direito à livre sindicalização”. Estes são alguns dos artigos que nos chamaram a atenção durante a graduação, e que nos estimularam a realizar a pesquisa nesta área, e sobre um tema de relevada importância no cenário do mundo do trabalho na atualidade.

O presente estudo, com base nos artigos supracitados, tem como objetivo demonstrar que o processo de negociação coletiva precisa fazer parte da realidade laboral dos servidores públicos, pois, os servidores públicos utilizam apenas o direito de greve como único meio para tentar negociar com a administração. Diante disso, a sociedade é prejudicada com todo, por exemplo, os cidadãos, que não tem os órgãos públicos funcionando em sua totalidade, e os servidores que terão que repor os dias parado, ou ainda poderão sofrer cortes em seus vencimentos.

Logo, existindo uma mesa de negociação entre a administração pública e os servidores públicos, regidos por regime estatutário, os sindicatos poderão atuar na representação de seus servidores. Assim sendo, a negociação coletiva é um processo essencial à liberdade sindical dos servidores públicos, que, através do dialogo, estes poderão construir melhorias na prestação do serviço público ao cidadão. Até mesmo, contribuirão na solução de conflitos trabalhistas, e na criação de direitos e deveres para ambos.

A partir de uma técnica de pesquisa desenvolvida a partir de referências bibliográficas, o presente trabalho foi desenvolvido seguindo o método de abordagem dedutivo. Este método sugere que o estudo se inicie a partir de argumentos doutrinários já consagrados, e assim seja possível desenvolver

argumentos específicos. Como método de procedimento foi adotado o monográfico e jurídico.

Este trabalho de pesquisa apresenta-se dividido em três capítulos.

No primeiro capítulo busca-se conceituar o processo da Negociação Coletiva, colocando em evidencia suas características e funções. Evidenciando o princípio da dignidade humana, pode-se citar, por exemplo, a função de Solucionar Conflitos Trabalhistas entre o trabalhador e o empregador. Ainda no primeiro capítulo serão abordados os instrumentos coletivos negociados, como o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho, instrumentos considerados normativos e democráticos.

O segundo capítulo é construído a partir de uma abordagem sobre a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Inicia-se abordando a criação da OIT, a sua estrutura e a sua força normativa. Ainda, neste capítulo, serão apresentadas as Recomendações e, especificamente, as Convenções da OIT nº 98, nº 154 e a nº 151, que recentemente foi ratificada pelo Brasil, pois são convenções que legitimam a negociação coletiva na relação de trabalho, tanto para os trabalhadores celetistas como para os estatutários.

No terceiro e último capítulo, é traçada uma linha que foca nos aspectos gerais da Administração Pública brasileira à luz de um Estado Democrático de Direito. Evidenciam-se os limites e possibilidades da aplicabilidade da negociação coletiva na relação de trabalho neste setor, tendo respeito aos princípios basilares da Administração Pública brasileira, e a importância da Convenção nº 151 da OIT.

Este trabalho de pesquisa, portanto, tem o objetivo de desenvolver um olhar acerca do tema da negociação coletiva no âmbito da administração pública, e expor os seus limites e possibilidades no universo jurídico brasileiro.

2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

Busca-se, neste tópico, abordar a caracterização de negociação coletiva. Verificar-se-á o que diz o ordenamento jurídico brasileiro sobre este tema, seu conceito, suas funções, e seus instrumentos coletivos negociados. São tópicos de fundamental importância para a compreensão do tema em estudo.

2.1 Negociação Coletiva: Noções Essenciais, Conteúdo e Norma

Faz-se necessário tratar inicialmente da autonomia privada coletiva, para posteriormente se adentrar na conceituação de negociação coletiva. A autonomia privada coletiva é o poder concedido pelo Estado, aos próprios interlocutores do conflito trabalhista para que possam desenvolver suas regras laborais.

Conforme aponta o doutrinador Delgado (2008, p. 37):

Autonomia (do grego *auto*, próprio, e *nomé*, regra), no Direito, traduz a *qualidade atingida por determinado ramo jurídico de ter enfoque, regras, teorias e condutas metodológicas próprias de estruturação e dinâmica*. A conquista da autonomia confirma a maturidade alcançada pelo ramo jurídico, que se desgarrar dos laços mais rígidos que o prendiam a ramo ou ramos próximos, sedimentado uma via própria de construção e desenvolvimento de seus componentes específicos.

Na autonomia privada coletiva, quem se auto-regula criando normas próprias são os grupos sociais, dentre eles os sindicatos dos trabalhadores como o dos empregadores. Foi com o advento da CRFB/88 que se consolidou a democracia em nosso país, é o marco da institucionalização dos direitos humanos fundamentais, e por consequência disso o Direito Coletivo do Trabalho sofreu significativas inovações. Uma delas foi a instituição da liberdade sindical, em seu ordenamento.

Atualmente, portanto, o Estado não pode mais intervir na organização sindical. Devido à conquista de sua autonomia, foi superado o intervencionismo do Estado. Hoje os sindicatos podem exercer suas funções.

Nas palavras Nascimento (2006, p. 1164) temos:

Primeira, a *função negociadora*, caracterizando-se pelo poder conferido aos sindicatos para ajustar convenções coletivas de trabalho, nas quais serão fixadas regras a serem aplicáveis nos contratos de trabalho individuais dos empregados pertencentes à esfera de representação do sindicato pactuante. Forma-se, assim, um direito do trabalho para legal para complementar as normas fundamentais fixadas pelo Estado através das leis e para cobrir as lacunas ou dispor de forma favorável ao trabalhador, acima das vantagens que o Estado já fixa como mínimas.

Os sindicatos dos trabalhadores têm como função manter diálogo com os empregadores e com os sindicatos dos empregadores, pois é o sindicato que representa os trabalhadores no momento da negociação coletiva com o empregador ou o sindicato do empregador.

Arnaldo Süssekind (2004, p. 390), esclarece a questão da autonomia sindical:

Proibido ao Poder Público interferir ou intervir na organização sindical, a Constituição de 1988 garantiu a autonomia sindical, que concerne à liberdade de organização interna e de funcionamento dos sindicatos, federações e confederações, compreendendo a adoção de programas e atividades pertinentes. Como já foi dito, essas associações devem ser livres para alcançar os fins que fundamentam sua instituição.

Como visto, os sindicatos estão livres, independentes, podem expressar a sua verdadeira natureza, no qual, é representar sua classe com autonomia, se auto governar e lutar na defesa dos interesses dos trabalhadores, e exercer uma de suas principais funções, a de prover a negociação coletiva.

A negociação coletiva é detentora de uma pluralidade de conceitos, mas pode-se defini-la inicialmente como “[...] um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, o mais destacado no tocante a *conflitos trabalhistas de natureza coletiva*.” segundo expõe Delgado (2007, p. 1370)

Santos (2004, p. 90), ao tratar do tema, a conceitua da seguinte maneira:

Podemos assim, conceituar negociação coletiva como o processo dialético por meio do qual os trabalhadores e as empresas, ou seus representantes, debatem uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes à relação de trabalho – capital, na busca de um acordo que possibilite o alcance de uma convivência pacífica, em que impere o equilíbrio, a boa-fé e a solidariedade humana.

Os representantes dos trabalhadores, como dos empregadores, são os sindicatos. O sindicato é a associação detentora da autonomia coletiva, onde os trabalhadores unem forças para reivindicar e conquistar os direitos social-trabalhistas.

Leite (2006, p. 794) conceitua negociação coletiva como sendo um “procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem por objetivo a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho.” Pare este autor, negociação coletiva é o dialogo prévio entre os seres coletivos, não importa se a negociação resultou em um acordo ou não, mas sim se houve a possibilidade de um procedimento prévio entre estes sujeitos.

A negociação coletiva no ordenamento brasileiro é reconhecida como um dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A CRFB/88 no capítulo II, Dos Direitos Sociais (art. 7º, incisos VI, XIII, XIV, XXVI; e art. 8º, inciso VI), traz noções da negociação coletiva. Segundo Leite (2006, p. 793):

O inciso XIII do art. 7º da CF, por exemplo, dispõe que a “duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho”, enquanto o inciso XIV do mesmo artigo prescreve a “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva.”

Por outro lado, o art. 8º, inciso VI, da CF determina que ‘é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletiva de trabalho.’ Todavia, sabe-se que nos acordos coletivos de trabalho não há participação do sindicato representante da categoria econômica.

A CRFB/88, como a doutrina do Direito Coletivo do Trabalho Brasileiro, permitem que, através de regimentos jurídicos próprios, os entes coletivos possam ter meios para composição de conflitos trabalhistas, como a redução da jornada de trabalho, que só poderá ocorrer por meio de acordo ou negociação coletiva. E há obrigatoriedade da participação do sindicato a negociação para efetivar este direito.

Pode-se observar que negociação coletiva não se confunde com convenção ou acordo coletivo, pois a primeira é o procedimento, o meio para se chegar a um resultado (convenção ou acordo coletivo). E os segundos são os resultados do meio utilizado, sendo que a convenção e o acordo são os instrumentos resultantes da negociação coletiva. Estes instrumentos serão abordados em item próprio mais adiante.

A negociação coletiva no contexto internacional tem, nas Convenções nº 98 e 154 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sua regulamentação definida, e ambas foram ratificadas pelo Brasil.

Para Nascimento (2006, p. 322):

A Organização Internacional do Trabalho incentiva a negociação coletiva, como forma democrática de composição dos conflitos coletivos de trabalho. Pretende que os próprios interlocutores sociais encontrem o adequado entendimento para as suas divergências, e cheguem a um acordo, fruto do livre debate, sem interferência do Estado. Não adotou uma posição oficial quanto às vantagens ou desvantagens da negociação centralizada ou descentralizada. Prefere recomendar que cada país encontre a sua fórmula, de acordo com as suas características e necessidades a atender.

Negociação coletiva, para a OIT, é um instrumento de solução eficaz para a composição dos conflitos trabalhista, no qual são feitas pelos próprios atores sociais, ou seja, é autocompositiva.

A Convenção n. 154 também incentiva a prática da negociação coletiva no setor público. Hoje, no Brasil, este setor não tem uma norma que regule a negociação coletiva, mas este tema será abordado em capítulo apropriado adiante.

Vale ressaltar, ainda que a negociação coletiva é um dos principais meios de composição dos conflitos trabalhistas. É por meio da negociação coletiva que os sindicatos dialogam com intuito de pacificar estes conflitos, que buscam ajustar interesses antagônicos.

Para Nascimento (2006, p. 290):

Conflitos trabalhistas, como são denominados aqueles que surgem entre trabalhadores e os empregadores, nascem em um conjunto de circunstâncias fáticas, econômicas e outras, como a insatisfação com a própria condição pessoal, social ou profissional.

O conflito não é apenas a insatisfação com as condições de trabalho, mas, também, a exteriorização dessa insatisfação, expressada como ruptura com o modelo jurídico, pondo em crise a relação de trabalho. A ruptura não observa uma unidade de forma e, às vezes, tem a máxima evidência, como na greve.

Outras vezes, a exteriorização é mínima, como no pleito de novas condições de trabalho visando a negociação. Desse modo, há conflitos pacíficos e violentos. O encaminhamento de um dos dois tipos de conflitos depende de uma série de fatores, não só pertinentes à esfera dos trabalhadores, como a ideologia de um grupo sindical, como também, ao âmbito dos empregadores, como a sua política mais aberta ou fechada de receptividade ao diálogo e a sua maior ou menor sensibilidade diante dos problemas do trabalhador. Assim, há aqueles que só acreditam no conflito como meio de exteriorizar insatisfações e outros que não participam dessa convicção.

O mundo do trabalho vive em constante transformação, que advém da relação entre o capital e o trabalho. É uma relação conflitante em que, de um lado, temos um grupo de trabalhadores lutando por melhores salários, saúde, entre outros direitos fundamentais, com o intuito de manter sua subsistência. E do outro lado, o capital, na figura do empregador, que por sua vez prioriza a lucratividade da empresa e não a qualidade de emprego e de vida de seus trabalhadores.

Nesse contexto, podemos enfatizar como características da negociação coletiva as suas formas de solucionar os conflitos trabalhistas. São duas as formas de composição de conflitos de trabalho, a autocomposição e a heterocomposição. Na autocomposição de conflitos o Estado possibilita que os trabalhadores e os empregadores, representados por seus sindicatos, possam gerar novas normas.

Süssekind (2004, p. 349) a respeito do tema assim se pronuncia:

Nos primeiros, os próprios grupos interessados criam as respectivas regras, com a natural observância dos princípios constitucionais sobre o direito de associação e os decorrentes de tratados ratificados, sobretudo os consubstanciados na Convenção OIT N. 87, de 1948.

Como acentua Oscar Ermida Uriarte, o sistema autônomo - também denominado abstencionista, por inexistir lei específica a respeito dos direitos sindicais - “se esteia na circunstância de que o direito à liberdade sindical, enquanto direito humano fundamental, é preexistente ao direito positivo interno: este somente pode reconhecê-lo ou declarar sua existência, mas não concedê-lo, nem criá-lo. Portanto, a lei não é necessária, salvo para efetuar formalmente esse reconhecimento”.

O sistema autônomo pode ser denominado de autocomposição, pois parte do princípio da boa-fé entre os próprios sujeitos conflitantes. São eles quem realmente sabem da realidade laboral de seu cotidiano, onde o Estado muitas vezes não chega.

Sabendo dessa particularidade, o Estado faz-se presente e constituiu concedendo o direito à negociação coletiva, mesmo que implicitamente, conforme o art. 8º, inciso VI, da CF, que determina: “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletiva de trabalho”. É através da autonomia privada coletiva que os representantes das categorias adversas poderão constituir um instrumento que contém força de lei entre as partes. Os diplomas advindos da autocomposição são o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, que serão melhor analisados em item próprio.

Na acepção (NASCIMENTO, 2005, p. 305), “se há uma instituição do direito do trabalho característica do plurinormativismo do direito, é a negociação coletiva”. Pois é através do acordo coletivo, como da convenção coletiva que poderão ser compostas inúmeras normas trabalhistas respeitando as leis já existentes.

Ao traçar linhas sobre o sistema heterônomo, Süssekind (2004, p. 349), nos esclarece que:

O sistema heterônomo, ou regulamentar, se caracteriza pela presença do Estado na previsão, mediante lei, dos direitos sindicais. Essa legislação específica pode ser ampla ou restrita a alguns aspectos e ter diferentes

graus de intensidade: desde a simples garantia da liberdade sindical e dos direitos que dela derivam até a completa regulamentação da vida sindical e das relações entre as perspectivas associações e o Estado. A intervenção mais intensa foi dotada nos países de organização estatal corporativa e nos de regime comunista; mas o sistema regulamentar pode conviver com os regimes democráticos, consagrando princípios e normas a respeito à liberdade sindical e a seus corolários jurídicos, proteção contra atos anti-sindicais, negociação coletiva, direito de greve etc.

Como observado, vimos que a heterocomposição contém a necessidade de ter um terceiro para solucionar o conflito. Isso ocorre na sentença normativa, mediação e arbitragem. Na sentença normativa é o juiz quem põem fim ao conflito trabalhista.

Nesse sentido, esclarece Leite (2006, p. 794):

No Brasil, parece-nos que a natureza jurídica da negociação coletiva constitui autêntico instrumento decorrente do poder negocial coletivo conferido aos sindicatos representativos das categorias profissionais e empregadores ou sindicatos representativos das categorias econômicas para que promovam a defesa dos interesses coletivos dos seus representados.

A rigor, da negociação coletiva não resulta uma lei (à exceção do setor público, ente o princípio da legalidade), e sim um acordo coletivo ou convenção coletiva ou, ainda, uma sentença arbitral ou no caso brasileiro, uma sentença normativa.

Portanto, hoje a negociação coletiva no setor privado não tem a função de gerar uma lei, mas sim firmar normas através de um acordo coletivo ou uma convenção coletiva, bem como pacificar conflitos trabalhistas. Verifica-se que sua aplicação será limitada aos sujeitos pactuantes, como ocorre no sistema autocompositivo, o qual é bem mais célere do que a norma produzida pelo Estado, já que esta segue o processo legislativo fixado na Constituição Federal como será tratado mais à frente.

2.2 Funções da Negociação Coletiva

A negociação coletiva tem inúmeras funções que afirmam a sua grande importância que esse procedimento tem para o direito coletivo do trabalho. A função compositiva é uma de suas principais, busca superar conflitos trabalhistas e por meio de instrumentos normativos.

Segundo Nascimento (2006, p. 346):

Tem por fim harmonizar os interesses contrapostos dos trabalhadores e os dos empregadores, evitar a greve e o recuso ao órgão jurisdicional, casos em que não encontrariam solução célere para o impasse. Daí a finalidade compositiva da negociação, nesse sentido, verdadeira alternativa para as demais formas de solução das disputas trabalhistas. Destina-se a estabelecer as diretrizes que servirão de parâmetros aos quais os grupos que estão em desacordo vão aderir.

Apresenta a vantagem de toda forma autocompositiva ao consenso entre as partes conflitantes, meio de dar maior consistência e acatamento ao que for pactuado, técnica pacífica, portanto, de decisão das divergências. Evita os desgastes e danos que resultam de uma disputa violenta, e os prejuízos que o processo produtivo e os sindicatos de trabalhadores podem sofrer, aquele, evitando hora de paralisação na produção, estes, os gastos de fundo de greve.

Como visto a função compositiva da negociação é a forma mais célere para resolver certos conflitos, e um meio de evitar a utilização da modalidade de heterocomposição, ou seja, evita a busca do poder jurisdicional do Estado, devido a sua morosidade. Também evita que ocorram futuras greves, caso haja um acordo entre as partes. Essa função proporciona o entendimento entre os próprios sujeitos conflitante (por meio de convenção coletiva e acordo coletivo), e evita a intervenção de um terceiro (heterocomposição).

É sabido que a greve é um direito fundamental dos trabalhadores, conforme sua posição no art. 9º da CRFB/88, porém, o seu exercício poderá trazer alguns prejuízos para os trabalhadores como também para os empregadores. Os trabalhadores em greve poderão sofrer cortes em seus salários, vale transporte, vale alimentação, ou poderão ter que repor os dias parados de greve, sofrendo desgastes maiores devido ao acúmulo de trabalho decorrente dos dias de paralisação. Já os empregadores terão prejuízos na sua lucratividade, pois poderá ser reduzida a produção no respectivo período. Como também prejuízos à população.

Portanto, é de fundamental importância termos na negociação coletiva a função compositiva, porquanto, através dos instrumentos normativos, irá se buscar compor o equilíbrio na relação trabalhista.

Outra função importante da negociação coletiva é a função normativa, conforme definição de Leite (2006, p. 797):

A função normativa é mais importante, pois tem por objeto a criação de instrumentos normativos que estabelecerão normas e condições aplicáveis aos contratos individuais de trabalho dos representados pelos sujeitos dos instrumentos coletivos correspondentes.

A função normativa tem como missão criar e aplicar as normas advindas da autocomposição ou da heterocomposição nos contratos individuais dos trabalhadores.

Os direitos gerados por meio da negociação coletiva, previsto na convenção coletiva de trabalho ou no acordo coletivo de trabalho, poderão ser acrescidos nos contratos individuais dos trabalhadores, e sua validade é estabelecida pelo prazo de ajustes da CCT e do ACT, que são representados pelos sujeitos coletivos pactuantes. Caso surjam novos direitos por meio da heterocomposição, tais direitos também serão acrescidos nos contratos individuais dos trabalhadores.

Para Nascimento (2006, p. 347) há outro ponto a ser considerado:

Cumprindo, ainda, a negociação coletiva outras funções, não jurídicas, dentre as quais a função *política*. E assim é enquanto forma de diálogo entre grupos sociais numa sociedade democrática, para a valorização da ação pacífica do capital e do trabalho, porque é do interesse geral que ambos superem as suas divergências.

É de suma importância essa função, pois os atores sociais conflitantes têm a possibilidade de dialogar entre si, para definir um rumo e chegarem a um acordo.

Conforme explica Nascimento (2006, p. 347):

Desempenha, ainda, uma *função social*, a participação dos trabalhadores no processo de decisão empresarial. Contribui para a normalidade das relações coletivas e da harmonia no ambiente de trabalho, dela se valendo, inclusive, a lei, que para ela transfere a solução de inúmeras questões de interesse social e da pacificação social. Funciona como uma fumaça da paz aspirada entre os interessados e por certo prazo: é o que ocorre nos países que têm por prática a pactuação de cláusulas, nas convenções coletivas, proibitivas da greve durante a sua vigência. Os sindicatos trabalhistas compenetram-se de que não devem reivindicar, e os patões sabem que nenhuma nova exigência lhes será feita, em benefício da harmonia nas relações de trabalho. Promove a cultura da parceria social.

Nesta função da negociação coletiva os trabalhadores se integram com seus empregadores, eles vivem juntos a realidade da empresa, estes sujeitos devem agir à luz do princípio da boa-fé.

Conforme esclarece Leite (2006, p.796):

A negociação coletiva deve ser no sentido de encerrar o conflito coletivo de trabalho, e não instigá-lo ainda mais. Dessa forma, as condutas na negociação coletiva devem observar os deveres morais de ética e lealdade entre as partes, sem que haja o intuito de umas prejudicarem as outras.

Os trabalhadores e empregadores convivem socialmente como moralmente a fim de que juntos possam viver com respeito e harmonia a realidade da empresa.

E sobre a função ambiental, leciona Leite (2006, p. 797):

Tendo em conta a preservação da saúde do trabalhador constitui um dos importantes temas alusivos à proteção do meio ambiente do trabalho, salta aos olhos que a negociação coletiva pode desempenhar destacado papel através da participação dos trabalhadores na preservação e gestão ambiental das empresas.

Pode-se dizer que o meio ambiente de trabalho é o local onde o trabalhador exerce seu labor, espaço em que presta serviço diariamente. Como sabemos, não pode o trabalhador ser submetido a condições inadequadas que os coloquem em risco a sua vida.

No entendimento de (NASCIMENTO, 2008, p. 1041), “A necessidade de proteção do meio ambiente e das condições em que a atividade é exercida leva o direito a fixar normas mínimas de higienização dos métodos e locais de prestação de serviços da mulher (CLT, art. 389).”

Além dos direitos mínimos que o Estado dispõe aos trabalhadores e empregadores, eles poderão, através da negociação coletiva, gerar novas normas, novos direitos para serem aplicados nas relações de trabalho.

Para Nascimento (2008, p. 1042):

Assim, toda empresa é obrigada a prover os seus estabelecimentos de instalações que assegurem ventilação e iluminação; disporá de bebedouros, lavatórios, aparelhos sanitários e de cadeiras ou bancos em número suficiente, que permitam às mulheres trabalhar sem grande esgotamento físico; instalará vestiários com armários individuais privado das mulheres, salvo em se tratando de estabelecimento comerciais, escritórios, bancos e atividades fins, nas quais não se exija a troca de roupa; fazendo-se necessária, e para guarda de pertences da empregada, serão exigíveis gavetas e escaninhos; e fornecerá, gratuitamente, óculos, máscaras, luvas e roupas especiais.

Como visto, aos trabalhadores devem ter assegurados e efetivados seus direitos fundamentais, como a saúde, segurança, entre outros.

Hoje, na sociedade capitalista, a economia vive altos e baixos. Sendo assim, Nascimento (2006, p. 347) nos lembra também que:

A negociação coletiva cumpre, também, uma *função econômica*. É meio de distribuição de riquezas numa economia em prosperidade, ou de redução de vantagens do assalariado numa economia em crise. Exerce papel ordenador numa economia debilitada e em recessão. Permite ajustes entre possibilidades da empresa, segundo o seu tamanho e necessidades do trabalhador. Os sindicatos, por meio delas, formulam pleitos econômicos e sociais. Pedem reajustes e aumentos de salários. Em alguns casos, é um

meio de prover a participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa.

O mundo do trabalho está em constantes transformações, motivo por que a negociação coletiva surge como um instrumento que tem importantes funções na realidade social, já que tais funções procuram conceder espaço para os trabalhadores, bem como aos empregadores, a fim de fazerem valer o pacto pela melhoria das condições de trabalho, diretamente pela atuação desses atores sociais.

2.3 Instrumentos Coletivos Negociados

O direito coletivo do trabalho tem na convenção coletiva de trabalho, bem como no acordo coletivo de trabalho, as suas principais fontes normativas. É através desses instrumentos gerados da autocomposição que atores sociais formalizam o entendimento advindo das propostas que apresentam no procedimento da negociação coletiva.

Vale ressaltar que a liberdade de autocomposição desses atores deve respeitar o princípio da criatividade jurídica.

Para Delgado (2007, p. 1319):

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a noção de que os processos negociais coletivos e seus instrumentos (contrato coletivo, acordo coletivo e convenção coletiva do trabalho) têm real poder de criar norma jurídica (com qualidades, prerrogativas e efeitos próprios a estas), em harmonia com a normatividade heterônoma estatal.

Nesse sentido, as normas produzidas por estes atores devem respeitar as já definidas pelo Estado. No entanto, poderão, através do princípio da criatividade jurídica, gerar novas normas, além das que já foram estabelecidas pelo Estado.

Destaca-se que o art. 7º XXVIII, assegura como direito dos trabalhadores urbanos e rurais o reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho.

Na convenção coletiva de trabalho temos um acordo normativo firmado entre os sindicatos, segundo a definição da CLT (BRASIL, 1943):

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo pelo 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.

Em regra, são os sindicatos dos trabalhadores e os sindicatos dos empregadores os sujeitos que estipulam as normas para criar melhores condições de trabalho, porém pode a empresa dialogar diretamente com o sindicato dos trabalhadores, mediante um instrumento próprio que é o acordo coletivo de trabalho.

O acordo coletivo vem regulado no art. 611, par. 1º, da CLT (BRASIL, 1943), nestes termos:

§1º - É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

A distinção entre tais instrumentos se dá levando em conta a abrangência e os seus sujeitos pactuantes.

Todavia é necessário esclarecer o âmbito em que se aplica a convenção coletiva de trabalho. Como bem observa Nascimento (2006, p. 381):

Em que âmbito pessoal é aplicada? Tem vigência normativa uma vez que o texto legal em questão a define como o acordo de caráter normativo, o que significa que suas cláusulas aplicam-se a sócios e não sócios dos sindicatos convenientes, portanto a todos os membros das categorias, quer empregadores quer empregados, não havendo necessidade, assim, de extensão dos seus efeitos no âmbito das categorias representadas pelos sindicatos estipulantes. O efeito normativo é o meio adotado pelo nosso ordenamento jurídico para produzir os mesmos resultados que em outros países, são alcançados por outras formas, como a extensão dos contratos coletivos a não associados, a adesão espontânea de empresas que não assinaram o contrato de trabalho e o ato da Administração Pública, que amplia as normas e condições de trabalho, previstas num contrato coletivo, a pessoas ou entes que dela não participaram mas que, por motivos isonômicos, devem ser regidas pelas mesmas normas.

Uma das características da convenção coletiva do trabalho é que as cláusulas pactuadas as partes negociantes (sindicatos, federações ou confederação) abrangem todos os membros da categoria, associados ou não.

Leite (2006, p.799) acentua que a convenção coletiva de trabalho se caracteriza da seguinte forma:

Trata-se, pois, de uma contratação coletiva inter sindical, cuja principal consequência é vincular juridicamente todos os representados pelas entidades sindicais signatárias, independente de serem seus sócios. Basta, pois, pertencer à categoria econômica ou profissional representada pelos sindicatos que firmaram a CCT para ser alcançado pelos efeitos *ultra pars* de suas cláusulas normativas.

A única ressalva é a dos trabalhadores de categorias profissionais diferenciadas, como médicos, dentistas, engenheiros, motoristas etc., pois estes, geralmente, não se enquadram no âmbito de representação do sindicato que negociou.

No mesmo contexto, continua o autor:

No que diz respeito ao conteúdo da CCT, parece-nos que ela deve ter por objeto a melhoria das condições sociais dos trabalhadores, razão pela qual somente em situações excepcionais serão admitidas as condições que lhes sejam menos benéficas. (Leite, 2006. p.799).

Em termos gerais a convenção coletiva de trabalho tem como uma de suas finalidades a de garantir e gerar melhorias nas condições de trabalho. Como visto, há também as exceções, onde poderão ser criadas normas menos benéficas aos trabalhadores, como a definida pela CRFB/88, que estabelece que, através da convenção, pode haver redução de salário (art. 7º, VI).

O acordo coletivo de trabalho diferencia-se da convenção coletiva de trabalho no que diz respeito aos sujeitos do acordo coletivo. Na convenção os sujeitos, como visto, são os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores.

Já no acordo coletivo de trabalho os sujeitos são os sindicatos dos trabalhadores, que mantêm o diálogo com a parte contrária, que é uma ou mais empresas, atuando sem representação sindical.

Leciona Nascimento (2006, p. 384):

Acordos Coletivos de trabalho são estipulados em nível de empresa. Diferem das convenções coletivas de trabalho ajustadas em nível de categoria e que foram, durante algum tempo, a única forma de contratação coletiva admitida pela lei brasileira. Porém, com o Decreto-lei n. 229, de 28 de fevereiro de 1967, foi incluído o § 1º no art. 611 da Consolidação das Leis do Trabalho, que acrescentou, aos sindicatos, representativos de categorias profissionais, celebrá-los com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, para estipular condições de trabalho, aplicáveis, no âmbito da empresa ou das empresas acordantes, às respectivas relações de trabalho.

As normas advindas do acordo coletivo de trabalho irão abranger apenas os trabalhadores da empresa e a empresa que firmou este acordo, e não a categoria em sentido amplo.

Leite (2006, p. 800) destaca:

Já vimos que o princípio da participação obrigatória dos sindicatos na negociação coletiva não é invalidado pela excepcional possibilidade da ACT diretamente entre empregados e empregador, tal como prescreve o art. 617 da CLT, o qual, a nosso ver, foi recepcionado pela novel Carta Maior, porquanto esta reconhece os acordos coletivos (ao lado das convenções) como direito fundamental dos trabalhadores. Logo, não pode o sindicato, por mero capricho de seus dirigentes ou por interesses espúrios ou secundários, impedir a operacionalização de um direito fundamental.

Reconhecemos a fundamental importância da presença dos sindicatos dos trabalhadores no momento da negociação coletiva. É necessário haver um equilíbrio de forças econômicas, empresa versus grupo de trabalhadores, como também não

podem os sindicatos dos trabalhadores serem “pelegos”, ou seja, submissos aos patrões.

Outra diferença entre a convenção coletiva e o acordo coletivo, é quando ocorre a assembléia para autorizar a diretoria do sindicato a negociar seus interesses. Na convenção participam apenas os sócios dos sindicatos, sendo que os não sócios não têm direito a voto. Já na assembléia para negociar o acordo coletivo participam os interessados, sócios ou não sócios.

Portanto, a CLT assegura aos trabalhadores e empregadores, no âmbito das relações privadas, instituírem direitos trabalhistas por meio da negociação, cujo resultado se aperfeiçoa nos acordos ou convenções coletivas de trabalho, conforme a abrangência em que ela acontece.

3 A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT E SUA FORÇA NORMATIVA

No século XIX, o ser humano passou a rever suas ações violentas cometidas contra ele próprio, sejam elas cometidas em guerras, ou mesmo nas relações notadas desde a Revolução Industrial, iniciada em meados do século XVII.

Conforme ensina Brownlie (*apud* BARZOTTO, 2007, p. 75):

A Organização Internacional de Trabalho (OIT) foi criada em 1919, ao término da Primeira Guerra Mundial, na marca do Tratado de Versalhes (Parte XIII), fixando sua sede na cidade de Genebra, Suíça. A OIT é uma agência especializada do Sistema da Nações Unidas.

Como visto diante do fim da primeira Guerra Mundial, precisamente no ano de 1919 realizaram em Paris na França, a Conferencia da Paz, evento este que resultou na assinatura do Tratado de Versalhes por diversos países. O Tratado tinha como objetivo buscar a paz, como também normatizar parâmetros para possíveis futuras guerras.

Este tratado contempla, em sua Parte XIII, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Os objetivos que impulsionaram a criação trabalho da OIT (OIT, 2011) foram:

- humanitários: condições injustas, difíceis e degradantes de muitos trabalhadores,
- políticos: risco de conflitos sociais ameaçando a paz, e
- econômicos: países que não adotassem condições humanas de trabalho seriam um obstáculo para a obtenção de melhores condições em outros países.

Complementando o disposto acima, segue lição Bertolin (2007, p. 76) que:

Com a adoção da Declaração de Filadélfia de 1944, as normas da OIT, além de questões tradicionais, como refere o preâmbulo da Constituição da OIT, tais como jornada, salário mínimo, proteção de criança e mulheres, foram acrescidas de temas mais amplos relacionados ao trabalho, tais como condições de vida, liberdade, desenvolvimento e bem-estar social.

Os princípios enunciados pela Declaração de Filadélfia são:

- (a) o trabalho não é uma mercadoria;
- (b) liberdade de expressão e de associação é essencial para o progresso contínuo;
- (c) a pobreza, em qualquer lugar, constitui um perigo para a prosperidade de todos;

- (d) a guerra contra a necessidade deve prosseguir com vigor dentro de cada nação, e por contínuo e concreto reforço internacional no qual os representantes dos trabalhadores, e empregadores, colaborando em pé de igualdade com os representantes dos governos, participem em discussões livres e em decisões de caráter democrático, a fim de promover o bem-estar social.

Portanto, com a eclosão da segunda Guerra Mundial (1944), a OIT efetivou os seus objetivos constitucionais, anexando em sua constituição a Declaração de Filadélfia. E reafirma para o mundo que a justiça social é imprescindível para a paz mundial e permanente.

Em 1945 foi criada a Organização das Nações Unidas - ONU, com o objetivo de prover a “manutenção da paz e do desenvolvimento em todos os países no mundo” (ONU, 2011).

A Organização Internacional do Trabalho - OIT, “é a única das Agências da Organização das Nações Unidas - ONU, a única com estrutura tripartite” (OIT, 2011). É uma estrutura em que, os representantes dos empregadores, e dos trabalhadores, têm os mesmos direitos que os representantes do governo. Sendo que, “a estrutura da OIT inclui uma rede de 5 escritórios regionais e 26 escritórios de área - entre eles o do Brasil[...]” (OIT, 2011).

Conforme art. 3º de sua Constituição, a sua organização tem três órgãos, “uma Conferência geral, um Conselho de Administração e uma Repartição Internacional do Trabalho sob a direção de um Conselho de Administração” (OIT, 2011).

A Conferência Geral, também conhecida como Conferência Internacional do Trabalho, é o órgão legislativo, constituída pelos Representantes dos Estados-Membros, e conforme reza o art. 3º de sua constituição, “será composta de quatro representantes de cada um dos Membros, dos quais dois serão Delegados do Governo e os outros dois representarão, respectivamente, os empregados e empregadores” (OIT, 2011). Estes se reúnem ao menos uma vez por ano ou quando necessário. São eles detentores de certos poderes descritos nos artigos 3º a 6º da Constituição da OIT, e, dentre eles, têm o de conferir a um Estado a qualidade de membro da organização, eleger o Conselho de Administração, e de aceitação ou não das propostas de Convenção ou Recomendação.

Segundo o art. 7º da Constituição da OIT, o Conselho de Administração é o órgão executivo da organização, composto de cinquenta e seis pessoas, distribuídas da seguinte forma: vinte e oito representantes dos Governos, quatorze

representantes dos empregadores, e quatorze representantes dos empregados. Eles se reúnem três vezes ao ano em Genebra, Suíça. É este Conselho executivo que dirige a OIT, sendo responsável por elaborar e controlar a execução das políticas e de seus programas. Ainda sob sua responsabilidade estão a eleição de um Diretor Geral e o controle do orçamento.

Já a Repartição Internacional do Trabalho terá um Diretor-Geral (OIT, 2011) escolhido pelo Conselho de Administração, que seguirá suas diretrizes, como por exemplo:

- [...] b) fornecerá, na medida de seus recursos, aos Governos que o pedirem, todo o auxílio adequado à elaboração de leis, consoante as Conferências, e, também, ao aperfeiçoamento da prática administrativa e dos sistemas de inspeção;
- c) cumprirá, de acordo com o prescrito na presente Constituição, os deveres que lhe incumbem no que diz respeito à fiel observância das convenções [...].

Tanto a Conferência como o Conselho Administrativo poderão ainda atribuir-lhe outros poderes ou funções, além das quais já exerce.

A força normativa da Organização Internacional do Trabalho advém, segundo Barzotto (2007, p. 86) dos seguintes instrumentos normativos:

- a) Constituição;
- b) Convenções;
- c) Protocolos;
- d) Recomendações;
- e) Declarações;
- f) Resoluções;
- g) Orientações;
- h) Trabalhos dos órgãos de Supervisão da OIT;
- i) Documentos Autorizados;

Tais instrumentos normativos são considerados fontes de Direito Internacional do Trabalho, cada um com conteúdo e força próprio, conforme procura-se explicar em seguida.

Assevera (BARZOTTO, 2007, P. 86) que quanto “à Constituição, é a fonte primaria da qual emanam as demais fontes.” Ou seja, segunda a autora, a Constituição da OIT é o norte das demais normas, é nela que estarão descritas as fontes que compõem o Direito Internacional do Trabalho, e sempre que necessário devem se adaptar às novas realidades do mundo do trabalho.

Já os Protocolos são acordos firmados entre os Estados Membros e a OIT para prover um conjunto de intenções de melhorias na relação laboral. Resumidamente, para Servais (*apud* BARZOTTO, 2007, p. 87):

Os protocolos são instrumentos que modificam parcialmente ou algum artigo das Convenções e estão abertos para a ratificação de um Estado obrigado pela convenção, o que não significa reserva e, sim, revisão da norma. Um exemplo de protocolo foi o que moderou a proibição de trabalho noturno para as mulheres na indústria.

As Declarações e as Resoluções por sua vez, conforme destaca autora (BARZOTTO, 2007, p. 87) “são atos aprovados pela Conferencia Internacional do Trabalho que não possuem previsão na Constituição as OIT.” Sobre a primeira, aduz Günther (*apud* BARZOTTO, 2007, p. 87):

As declarações possuem diversas funções no Direito Internacional e portanto, na OIT, como refere Gunther, confirmando ou reformulando normas de direito costumeiro, bem como enunciando princípios gerais do direito. Também interpretam normas e princípios jurídicos contidos na constituição e estatutos.

Quanto às Resoluções, podem ser internas, gerando obrigações que se referem à administração e assuntos internos da OIT, e externas, gerando obrigações ou sanções para os Estados-Membros.

Conforme Balmaceda (*apud* BARZOTTO, 2007, p. 87), “De qualquer sorte, são um conjunto de diretivas políticas da OIT e servem para orientar os Estados em matérias relacionadas à OIT.”

Tratando-se de assuntos externos, são pelas Resoluções que os Estados-Membros receberão as sanções aplicadas pela OIT, caso ocorra de algum Estado violar as suas Convenções fundamentais.

As Orientações são observações, comentários estabelecidos através de estudos e remetidos aos governos. Para (BARZOTTO, 2007, p. 87) “Os comentários e estudos são opiniões da repartição internacional do trabalho que esclarecem os Estados antes da adoção de norma internacional.”

Enfim, salienta a autora (BARZOTTO, 2007, p. 88) que: “[...]o trabalho dos órgãos de supervisão e os documentos autorizados, representam as fontes jurisprudenciais e doutrinárias da OIT”, as quais são criadas pelas Comissões de peritos para aplicação de convenções e recomendações, de investigação e de conciliação em matéria de liberdade sindical, e pelo comitê de liberdade sindical.

No próximo tópico, passamos a tratar das normas internacionais da OIT de maior importância, que seriam as Recomendações e Convenções. São normas distintas e merecem uma atenção à parte.

3.1 As Recomendações da OIT

As recomendações da OIT são consideradas instrumentos normativos, porém tem um campo de aplicabilidade mais reduzido, conforme se observa no tratamento a elas previsto na Constituição da OIT.

O artigo 19 da Constituição da OIT (OIT, 2011) determina que:

1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção.
2. Em ambos os casos, para que uma convenção ou uma recomendação seja aceita em votação final pela Conferência, são necessários dois terços dos votos presentes.

Portanto, para que um assunto relevante para OIT torne-se uma recomendação, este deve ser debatido pela Conferência, para se avaliar o grau de amadurecimento da proposta. No entanto, caso a idéia não esteja amadurecida com o grau de aceitação necessária para o assunto tornar-se uma convenção, logo será posta em votação para ser considerada ou não uma recomendação.

Para Süssekind (2009, p. 168):

A recomendação se distingue da convenção pelos efeitos jurídicos que gera. E, embora ambos os instrumentos devam ser submetidos, obrigatoriamente, à autoridade ou autoridades nacionais competentes para que lhes dêem forma de lei ou adotem outras medidas (art. 19, § 5, *b* e § 6, *b*, da Constituição da OIT), só a convenção pode ser ratificada.

Tornando-se uma recomendação, terá inúmeras funções, mas a OIT (*apud* BARZOTTO, 2007, p. 89), pontua que, “para a OIT, as funções primordiais da recomendação são o seu caráter complementar, interpretativo e investigativo em relação às Convenções.”

Ainda no entendimento de Barzotto (2007, p. 89):

Quanto à tarefa complementar, as recomendações flexibilizam e universalizam a aplicação das convenções. A Conferência Internacional do Trabalho aprova convenções com o princípio e regras gerais atinentes à matéria versada, complementando-as com recomendações de índole regulamentar, indicando detalhes técnicos ou de outra forma concomitante e dependente da convenção.

Logo, as recomendações servem de diretrizes para certas convenções, como também seguem um caminho autônomo, como, por exemplo, sugerir modelos

de normas sociais para serem incluídas nas legislações internas dos Estados Membros da OIT.

Tomando-se um exemplo autônomo, temos a Recomendação 163 da OIT, que trata da Promoção da Negociação Coletiva, em sua Parte II (OIT, 2011):

2. Na medida do necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de empregadores e de trabalhadores.

3. Quando oportuno e necessário, medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas para que:

a) organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva;

b) nos países em que as autoridades competentes utilizam processos para o reconhecimento de organizações às quais deve ser outorgado o direito de negociar coletivamente, este reconhecimento seja baseado em critérios preestabelecidos e objetivos com referência à natureza representativa das organizações, definidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

Vale lembrar a lição de Barzotto (2007, p.88): “As recomendações não estão sujeitas à ratificação, mas apenas sugerem diretrizes para orientar a ação, a legislação e a prática nacionais.”

Por este motivo, os Estados Membros não são obrigados a cumprir as diretrizes estabelecidas nas recomendações, mas poderão, por livre iniciativa, implementar as recomendações da OIT em suas legislações nacionais.

3.2 As Convenções da OIT

As convenções da OIT são normas internacionais, que detêm força de tratado internacional. Para Sússekind (2009, p. 167):

As convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) são tratados multilaterais abertos, de caráter normativo. Multilaterais, porque podem ter um número irrestrito de partes: abertos porque podem ser ratificadas, sem limitação de prazo, por qualquer dos Estados-membros da OIT, ainda que esse Estado não tivesse integrado a Organização quando da aprovação do tratado (o simples fato de estar filiado à OIT permite ao país aderir a qualquer das convenções até então adotadas, salvo as que forem revista por outras e que, por este motivo, não mais permanecem abertas à ratificações); de caráter normativo, porque contém normas gerais, cujo destino é a incorporação ao direito interno dos países que manifestaram sua adesão ao respectivo tratado.

Em razão disso, pode-se afirmar que qualquer Estado Membro da OIT poderá ratificar o tratado internacional, a fim de aplicar suas normas em seu ordenamento interno.

No caso do Brasil, para Carvalho (CARVALHO, 2011), as convenções da OIT são uma fonte do direito do trabalho:

Fontes de produção internacional são sobretudo os *tratados* referidos pelo art. 5º, §2º, da Constituição. Esses tratados internacionais podem se inserir na nossa ordem jurídica, converter-se em *norma*, especialmente as *Convenções Internacionais da OIT*, que ganham força normativa quando ratificadas pela autoridade competente do Estado-membro - no Brasil, pelo Congresso Nacional, sendo questionada, pela doutrina especializada e em face do que dispõem os artigos 49, I, e 84, VIII, da Constituição, a necessidade de ato de promulgação posterior, pelo Presidente da República.

Assim, quando a Conferência da OIT aprova um tratado multilateral aberto, na forma da convenção, esta deverá cumprir certos requisitos, conforme previstos em sua Constituição e para torná-la vigente.

Nesse sentido, preleciona o parágrafo 5º do artigo 19 da Constituição da OIT (OIT, 2011) sustenta que:

5. Tratando-se de uma convenção:
 - a) será dado a todos os Estados-Membros conhecimento da convenção para fins de ratificação;
 - b) cada um dos Estados-Membros compromete-se a submeter, dentro do prazo de um ano, a partir do encerramento da sessão da Conferência (ou, quando, em razão de circunstâncias excepcionais, tal não for possível, logo que o seja, sem nunca exceder o prazo de 18 meses após o referido encerramento), a convenção à autoridade ou autoridades em cuja competência entre a matéria, a fim de que estas a transformem em lei ou tomem medidas de outra natureza;

Cumprir observar, que o Estado-Membro terá conhecimento da convenção aprovada pela Conferência, e caso ratifique a convenção, terá o prazo de dezoito meses para implementação dos textos descritos na convenção no direito interno do Estado-Membro ratificador. No caso do Brasil, um tempo razoável para que o Congresso Nacional a transforme em lei.

Para Barzotto (2007, p. 99):

O papel integrativo das normas da OIT indica catálogo de princípios gerais de direito do trabalho nos quais estão implicadas noções como as de justiça social, equidade e boa-fé. Tais conceitos instrumentalizam o legislador, o executivo, e o judiciário dos Estados – Membros a estabelecer diretrizes de ação no campo dos direitos sociais.

Cabe ressaltar que se o Congresso Nacional ou o Judiciário do Estado-Membro ratificador não cooperem para a regulamentação, ou a aplicação das convenções da OIT no ordenamento interno de seu país, poderão ser feitas

denúncias e queixas à Comissão de Aplicação de Convenções e Recomendações da OIT. Estas acusações levam à criação de uma comissão de peritos da OIT, que irá realizar uma pesquisa através de relatórios, e busca de informações com o objetivo de encontrar alguma violação (à convenção), e resolver a situação.

É preciso salientar que o Estado deverá seguir certas condições de implementação das convenções descritas no artigo 35 da Constituição da OIT (OIT, 2011):

Artigo. 35

1. Excetuados os casos em que os assuntos tratados na convenção não se enquadrem na competência das autoridades do território e aqueles em que a convenção for aplicável, dadas as condições locais, os Estados-Membros comprometem-se a aplicar as convenções que -- de acordo com os dispositivos da presente Constituição -- houverem ratificado aos territórios não metropolitanos, por cujas relações internacionais forem responsáveis, inclusive aos territórios sob tutela cuja administração lhes competir, admitindo-se reserva quanto às modificações necessárias para se adaptarem tais convenções às condições locais.

2. Todo Estado-Membro deve, no mais breve prazo, após haver ratificado uma convenção, declarar ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho até que ponto se compromete a aplicá-la aos territórios não visados pelos parágrafos 4 e 5 abaixo, e fornecer-lhe, também, todas as informações que possam ser prescritas pela mesma convenção.[...]

Para Zarras (*apud* BARZOTTO, 2007, p. 83):

Duas são, na prática, as responsabilidades dos Estados signatários das Convenções:

'a) Cumprir e aplicar as cláusulas e disposições da convenção nos termos da ratificação;

b) Aceitar a supervisão e controle internacional que vele pela sua vigência, por parte da própria OIT.'

Destaca-se, que cabe ao Estado ratificador informar a Repartição Internacional do Trabalho (RIT) a situação da legislação e a efetiva aplicação dos textos descritos na convenção.

A convenção da OIT é uma fonte internacional do direito do trabalho, e sua ratificação tem importância para disseminar diretrizes para o mundo do trabalho, como o direito social, princípio fundamental da OIT que protege os direitos do homem.

Com base em tais premissas, pode-se afirmar que a matéria envolvendo a negociação coletiva sempre foi objeto de preocupação do organismo, sendo tratada em convenções específicas.

3.3 A Negociação Coletiva nas Convenções da OIT

Seguindo a proposta desta pesquisa, serão analisadas as convenções da OIT que tratam do instituto da negociação coletiva, bem como o seu campo de aplicação e forma de se averiguar a sua força normativa.

A 32ª Reunião da Conferência da OIT ocorrida em 1949, em Genebra, aprovou a convenção nº 98, que trata do direito de sindicalização e de negociação coletiva. O Brasil ratificou esta convenção em 18 de novembro de 1952, entrando em vigência no plano nacional em 18 de novembro de 1953, um ano após sua ratificação.

A OIT defende que os trabalhadores regidos por contrato de trabalho tenham direito à sindicalização e ao direito da negociação coletiva, para, junto com os empregadores, definir melhores condições de emprego.

Segundo artigo 4 da convenção nº 98 da OIT (*apud* SÜSSEKIND, 1998, p. 207) estabelece que:

Art. 4 – Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organização de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

Como visto, o artigo 4 da presente convenção fomenta a negociação voluntária. Nesse sentido, nos esclarece Nascimento (2006, p. 323):

A Convenção n. 98 sugere a adoção de medidas adequadas às condições de cada país, para o fomento dos procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, pelos contratos coletivos, as condições de emprego.

A negociação voluntária poderá gerar normas coletivas para os trabalhadores como para o empregador, ou os empregadores, pois são eles os sujeitos que irão dialogar entre si, na busca de firmar uma negociação exitosa. E, por meio dos contratos coletivos, que são o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho, estes instrumentos irão normatizar o acordo firmado entre estes sujeitos.

A OIT aprovou, na Conferência realizada em 1981, em Genebra, a convenção nº 154, que fomenta a Negociação Coletiva, tendo como seu objetivo principal estimular a aplicabilidade deste instituto entre todos os povos.

E a fim de seguir e aplicar as normas gerais sobre negociação coletiva na forma da convenção nº. 154, o Brasil a ratificou em 10 de julho de 1992, a qual entrou em vigor um ano depois, em 10 de julho de 1993.

O artigo 2 da convenção nº 154 da OIT (*apud* SÜSSEKIND, 1998, p. 389) conceitua negociação coletiva da seguinte forma:

Para efeito da presente Convenção, a expressão 'negociação coletiva' compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações e empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.

A presente convenção fomenta a negociação coletiva na relação de trabalho, onde prescreve a necessidade de elaborar convênios coletivos para estabelecer condições de trabalho, o que se dá no caso brasileiro por meio dos ACTs ou CCTs firmados ou passíveis de serem firmados entre os grupos de trabalhadores e o empregador, ou um grupo de empregadores e uma ou várias organizações de trabalhadores. Por meio de tais instrumentos, poderão fixar melhores condições de trabalho, e ainda prevenir e resolver conflitos trabalhistas.

A convenção nº 154 da OIT (*apud* SÜSSEKIND, 1998, p. 389) define o campo de aplicação da negociação coletiva em seu art. 1:

- Art.1 – 1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.
2. A legislação ou prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às forças armadas e à polícia.
3. No que se refere à administração pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Nesse sentido, salienta Augusto (2008, p. 97) que:

Verifica-se, então, que o ordenamento jurídico internacional é farto e dotado de um sistema democrático capaz de incluir os servidores públicos no cenário de igualdade de condições de trabalho, implicando na dignidade da pessoa humana, cujo propósito está no princípio de que todos os homens são iguais em direitos e deveres.

Como visto, a convenção nº 154 da OIT fomenta a negociação coletiva também na administração pública, onde, diante de práticas nacionais ou através da legislação, logo os servidores públicos poderão dialogar com seus empregadores, ou seja, a administração pública direta, para fins de tratar de questões trabalhistas, conforme será melhor abordado mais adiante no presente estudo. Segundo esta norma podem servidores e administração construir, normas, leis, para serem aplicadas nesta relação de emprego.

O art. 5 da convenção nº 154 da OIT (*apud* SÜSSEKIND, 1998, p. 390) fixa estímulos aos Estados ratificadores para incluir a negociação coletiva nos ordenamentos internos destes países, como poderá ser observado:

Art. 5 – 1 Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo a negociação coletiva.

1. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividades a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possa contribuir para o estímulo a negociação coletiva.

Convém notar que a referida convenção apregoa a possibilidade de haver negociação coletiva a todos os empregadores incluindo a administração pública, e a todas as categorias de trabalhadores, estendendo-se aos servidores públicos estatutários.

Esta foi a primeira convenção a mencionar a possibilidade da negociação coletiva na administração pública. Ela estabelece que a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares para aplicação desta convenção.

Contudo, será a Convenção 151, de 1978, que tratará especificamente do direito à Sindicalização e Fixação de Condições de Trabalho na Administração Pública. Ou seja, será tal norma que buscará convencionar normas gerais sobre a organização sindical, e estimula o processo de negociação coletiva dos servidores públicos. Seu objetivo se funda na garantia, de os servidores públicos, exercerem a liberdade sindical e a negociação coletiva com a administração pública.

Portando, essas duas convenções da OIT procuram dar tratamento à negociação coletiva no âmbito do organismo, sendo a matéria referente aos servidores públicos objeto de regulamentação pela convenção nº 151, que no próximo capítulo será melhor estudada.

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO AMBITO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

4.1 Administração pública e sua organização

Primeiramente é necessário caracterizar a Administração Pública, e logo em seguida, tratamos do tema focado por este trabalho monográfico que é a possibilidade da negociação coletiva na administração pública.

Para Silva (*apud* CAVALCANTE, p. 52, 2009) “administração pública pode ser compreendida como uma das manifestações do poder público na gestão ou execução de atos ou de negócios políticos”. Sendo que esta gestão e execução serão desempenhadas pela União, os Estados, o Distrito Federal e os Municípios, através de seus servidores públicos civis.

De acordo com Mello (2009, p. 137) a administração pública pode ser definida como sendo:

O aparelho estatal exercente de atividades administrativas é composto pela própria pessoa do Estado, atuando por meio de suas unidades interiores – os *órgãos* – e por pessoas jurídicas que cria para auxiliá-lo em seus misteres – as *autarquias*, as *empresas públicas*, as *sociedades de economia mista* e as *fundações governamentais*, que, na linguagem legal brasileira, compõem a *administração indireta*.

Portanto, a administração pública exerce suas atividades de duas maneiras, uma refere-se à administração centralizada (direta) feita pelo próprio Estado através de seus órgãos, e a outra, o Estado exerce suas atividades de forma descentralizada, ou seja, atua indiretamente por meio de pessoas jurídicas.

Ainda Mello, (2009, p. 152) explana que:

Nos termos do Decreto-lei 200, Administração direta é que ‘se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios’ (art.4º, I), e Administração indireta ‘é a que compreende as seguintes categorias de entidades dotadas de personalidade jurídica própria: a) Autarquias, b) Empresas Públicas; c) Sociedades de Economia Mista; d) Fundações Públicas’ (art.4º, II).¹

¹ As principais alterações que o Decreto-lei 200 sofreu, no que concerne à Administração *indireta*, advêm do Decreto-lei 900, de 29.9.69, do Decreto-lei 2.299, de 21.11.86, e da Lei 7.596, de 10.4.87, que alterou este último.

A administração pública é compreendida em direta ou indireta, sendo que pode gerir, executar atos, ou negócios políticos. Tanto a direta, como a indireta se submetem aos princípios constitucionais do direito administrativo brasileiro. A CRFB/88 traz em seu art. 37, *caput*, alguns princípios expressos: da impessoalidade, da moralidade, da legalidade, da publicidade e da eficiência.

Ainda, sobre os princípios, a doutrina anuncia um amplo deles, em que a administração deve observância. Nesse norte Mello (2009, p. 125-126) enumera certos princípios (expressos e implícitos) e suas bases constitucionais, no qual devem ser respeitados pela administração pública na sua gestão:

- 1) *Princípio da supremacia do interesse público sobre o privado* (fundamenta-se na própria idéia de Estado);
- 2) *Princípio da legalidade* (arts. 5º, II, 37, *caput*, e 84, IV);
- 3) *Princípio da finalidade* (radica-se nos mesmos fundamentos do princípio da legalidade);
- 4) *Princípio da razoabilidade* (estriba-se também nos dispositivos que esteiam os princípios da legalidade e finalidade)
- 5) *Princípio da proporcionalidade* (por ser aspecto específico da razoabilidade, também se apóia nos citados fundamentos);
- 6) *Princípio da motivação* (arts. 1º, II e parágrafo único, e 5º, XXXV);
- 7) *Princípio da impessoalidade* (arts. 37, *caput*, e 5º, *caput*);
- 8) *Princípio da publicidade* (arts. 37, *caput*, e 5º, XXXIII e XXXIV, “b”);
- 9) *Princípio do devido processo legal e da ampla defesa* (art. 5º, LIV E LV);
- 10) *Princípio da moralidade administrativa* (arts. 37, *caput* e § 4º, 85, V, e 5º, LXXIII);
- 11) *Princípio do controle judicial dos atos administrativos* (art. 5º, XXXV);
- 12) *Princípio da responsabilidade do Estado por atos administrativos* (art. 37, § 6º);
- 13) *Princípio da eficiência* (art. 37, *caput*) e
- 14) *Princípio da segurança jurídica.*

Estes são os princípios instituídos pela Constituição da República Federativa do Brasil no ano de 1988 – (CRFB/88), que criou o Estado democrático de direito.

Nesse passo, os princípios servem de referencial para a prática dos seus atos pela administração, quer a direta, quer a indireta.

Convém caracteriza Conforme explana Cretella (*apud* CAVALCANTE, 2009, p. 53) convém caracterizar:

A administração direta, ao administrar, tem a denominada capacidade genérica, ou seja, pode desempenhar todo e qualquer tipo de serviço público de sua respectiva competência. A União, por exemplo, ao administrar, presta serviço público de sua competência, mas nem sempre sua função é administrar.

Ela, assim, é integrada pelas pessoas jurídicas de direito público, segundo dispostas no Código Civil, artigo 41. São elas:

Art. 41. São pessoas jurídicas de direito público interno:
I – a União;
II – os Estados, o Distrito Federal e os Territórios;
III – os Municípios;
IV – as autarquias, inclusive as associações públicas;
V – as demais entidades de caráter público criadas por lei.

Para Cretella (*apud* CAVALCANTE, 2009, p. 53-54) a administração pública indireta é caracterizada da seguinte maneira:

[...] as entidades Administração Indireta não desempenham funções políticas, nem legislativas, nem judiciárias. Apenas - só e só administram. E administram de modo específico, ou seja, desempenham determinado tipo de serviço público.

Estão situadas na administração pública indireta as autarquias, as fundações públicas, as sociedades de economia mista e as empresas públicas.

Em relação ao regime das autarquias explica Stoll (2007, p. 50):

Com o advento da Emenda Constitucional n. 19/98, foi extinto o regime jurídico único, segundo o qual a Entidade autárquica deveria ter o mesmo regime de pessoal do Ente instituidor. Destarte, o regime jurídico de pessoal pode ser estatutário, próprio ou não, ou celetista.

Quanto ao regime das fundações públicas, segundo Stoll (2007, p. 52) “As fundações de Direito Público poderão adotar o regime estatutário ou trabalhista para as suas relações de trabalho. Já as fundações de Direito Privado estão vinculadas obrigatoriamente ao regime da CLT.” Portanto as autarquias e as fundações públicas podem seguir o regime público ou a CLT.

Por outro lado, evidencia Stoll (2007, p. 53) que “as empresas públicas estão vinculadas ao regime de contratação de pessoal previsto na legislação trabalhista.” Em relação às sociedades de economia mista também “está vinculada à legislação trabalhista”. (Stoll, 2007, p. 53).

Nesse contexto, vale salientar que houve tratamento de lei distinto quanto ao regime jurídico aplicável aos servidores públicos. Os da direta e os das autarquias e fundações públicas seguem, em regra, o estatutário, regido por lei própria de iniciativa do Chefe do Executivo (art. 61, par. 1º CRFB/88):

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Presidente da República, ao Supremo Tribunal Federal, aos Tribunais Superiores, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

- I – fixem ou modifiquem os efetivos das Forças Armadas;
- II – disponham sobre:

- a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração;
 - b) organização administrativa e judiciária, matéria tributária e orçamentária, serviços públicos e pessoal da administração dos Territórios;
 - c) servidores públicos da União e Territórios, seu regime jurídico, provimento de cargos, estabilidade e aposentadoria.
- [...]

Já as empresas públicas e sociedades de economia mista seguem o regime das privadas, a teor do art. 173, I, b, da CRFB/88, sendo aplicadas a elas as normas da CLT. Contemplando a utilização da negociação coletiva para criar direitos e para regular as relações trabalhistas desses entes.

Nesse sentido, conforme será visto nos tópicos seguintes haverá tratamento distinto a elas quanto aos limites e possibilidades de realizarem negociação coletiva.

Convém registrar, por fim que aos servidores públicos civis, tanto da administração direta, como da indireta, também foram assegurados, no campo das relações coletivas, o direito à liberdade de sindicalizar-se e à greve. Garantias decorrentes do art. 37, VI e VII (CRFB/88), elementos da liberdade sindical, no qual legitimam a negociação coletiva, no setor público:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

VI - é garantido ao servidor público civil o direito à livre associação sindical;

VII - o direito de greve será exercido nos termos e nos limites definidos em lei específica; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)

Ressalta-se, entretanto, que a OIT incentiva a prática da negociação coletiva em todos os setores, quer para os servidores públicos civis regidos por regime celetista, segundo os termos da Convenção nº 154, quer para os servidores públicos civis estatutários, que encontram no teor da Convenção nº 151, recentemente ratificada pelo Brasil, fundamentos para respaldar a realização da negociação coletiva nesse setor.

Como existem duas vertentes de compreensão do tema ora estudado, torna-se necessário verificar como a matéria é tratada no ordenamento jurídico brasileiro. Saliencia-se, porém, que uma acredita na possibilidade de aplicação da negociação coletiva na administração pública, em perfeita harmonia com as normas da OIT, e a outra enfoca a impossibilidade, e impõem limites, para a negociação coletiva na esfera pública, conforme se pretende demonstrar nos tópicos seguintes.

4.2 Limites da Negociação Coletiva na Administração Pública

Diante das explanações dos capítulos anteriores, vimos que o direito coletivo do trabalho dá autonomia aos sindicatos para se auto-administrarem, e que dentre suas funções poderão exercer o direito de greve e a negociação coletiva de trabalho. No entanto, respeitando o tema estudado busca-se analisar inicialmente a corrente doutrinária que limita a negociação coletiva no setor público.

Convém realçar, ainda, a legislação vigente confere tratamento distinto aos entes da administração pública direta e indireta no campo da negociação coletiva, conforme visto anteriormente, estabelecendo limites para as entidades que compõem a administração pública direta e às autarquias e fundações públicas.

Cavalcante (2009, p. 73) preleciona sobre as limitações da negociação na administração pública direta:

Isso por que: a) o art. 39, CF, ao tratar dos direitos sociais dos servidores públicos, não se respalda ao inciso XXVI do art. 7º; b) a competência constitucional privativa para projetos de leis que versam sobre a criação de cargos, empregos e funções públicas, bem como disponham sobre remuneração (at.84, III, 61, § 1º, II, a); c) concessão de requisitos constitucionais para a concessão de vantagens e reajustes econômicos, bem como limites de gastos com pessoal (art. 169 CF, Lei Complementar nº 101/2000); e) observância do teto remuneratório constitucional.

Como visto está corrente se reporta a limites descritos no direito administrativo e na CFRB/88. Limites de atuação e de competência tanto para os sindicatos, como para os servidores públicos, pois de forma unilateral, o Estado impõe suas condições aos servidores públicos civis. Por exemplo, temos o § 1º do artigo 61 da CRFB:

Art. 61. A iniciativa das leis complementares e ordinárias cabe a qualquer membro ou Comissão da Câmara dos Deputados, do Senado Federal ou do Congresso Nacional, ao Procurador-Geral da República e aos cidadãos, na forma e nos casos previstos nesta Constituição.

§ 1º São de iniciativa privativa do Presidente da República as leis que:

I - [...];

II – disponham sobre:

a) criação de cargos, funções ou empregos públicos na administração direta e autárquica ou aumento de sua remuneração; [...].

Essa corrente não dá a devida importância para os preceitos da Organização Internacional do Trabalho, que é fomentar a justiça social no mundo do trabalho entre os países, no qual é feito através das recomendações e convenções referentes à negociação coletiva na Administração pública direta.

No mesmo sentido o Supremo Tribunal Federal (STF, 2011) editou a súmula de nº 679 entendendo que “a fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva.”

A respeito deste posicionamento do Supremo Tribunal Federal, versa Luciana Bullamah Stoll (2007, p.106):

Com o advento da Lei n. 8112, de 11 de dezembro de 1990, em que a União instituiu o regime único dos servidores federais, adotando o regime estatutário de caráter administrativo para os servidores da Administração Pública Direta, das autarquias e fundações, as alíneas *d* e *e* de seu art. 240 foram declaradas inconstitucionais pelo Supremo Tribunal Federal, em 12 de novembro de 1992, ao julgar Ação Direta de Inconstitucionalidade proposta pelo Procurador-Geral da República, retirando-se desses servidores o direito de negociação coletiva e de ajuizamento de dissídio individual e coletivo em face da Justiça do Trabalho, assegurando nas respectivas alíneas.

Convém salientar que, originariamente o art. 240 e as alíneas “d” e “e” mencionavam a possibilidade da negociação coletiva na administração pública direta, nas autarquias e fundações. Mas, no de 1992 o STF tornou as alíneas “d” e “e” inconstitucionais, excluindo estes direitos aos servidores públicos civis.

O posicionamento do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2011) também segue esta linha, sendo que editou em 27/03/1998 a Orientação Jurisprudencial de nº 5 e versa que:

Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivos de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada a via do dissídio coletivo, à falta de previsão legal.

Esta OJ nº 5 refere-se ao art. 39 da CRFB que não se respalda ao inciso XXVI do art. 7º; sendo este o entendimento dessa corrente doutrinária que limita o conhecimento dos acordos e as convenções coletivas de trabalho aos servidores públicos.

Segundo Barros (*apud* Augusto, 2008, p. 87):

Em outra linha de pensamento, existiam aqueles que não compactuavam com a aceitação da negociação, tampouco da convenção coletiva, compreendendo que o regime jurídico único dos mencionados sujeitos deveria ser o estatutário somente: de natureza estatutária e não contratual, sendo a relação jurídica fixada unilateralmente por leis decretos e regulamentos. Isso determinaria que tais servidores poderiam organizar

sindicatos; porém, não teriam o direito de negociar, celebrar convenção ou acordo, bem como dissídio coletivo de natureza econômica, admitindo o ajuizamento de dissídio coletivo apenas nas de natureza jurídica.

Dessa forma os Sindicatos não estariam exercendo uma das suas funções, que é a de negociar com o empregador, neste caso a administração pública direta. Como também está impossibilitado de exercer sua autonomia privada coletiva.

Para Stoll (2007, p. 102) os partidários dessa corrente têm o entendimento de que:

O Estado-Administração mantém seu direito de império, fundando nos princípios da Administração Pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência), de maneira estrita, ou seja, sem considera as particularidades do outro pólo componente de relação que se estabelece, no caso em tela, o servidor público.

No mesmo sentido, explana Hans (*apud*, STOLL, 2007, p. 102) sobre o poder unilateral do Estado:

Trata-se de uma doutrina que se nutre da religiosidade presente no senso comum, para conceber o Estado como um ser que transcende à sociedade como Deus transcende, e personifica no chefe do Poder Executivo o poder absoluto do monarca.

Esta corrente doutrinária acredita no poder unilateral do Estado de gerar as normas da relação de trabalho desse setor, tendo como exemplo, o caso dos servidores públicos civis estatutários que são regidos pela Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990 (BRASIL, 2011), no qual “dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.”

Como vimos a inúmeros argumentos rezando por limites da negociação coletiva para esses servidores, é um tema de muita polemica nas doutrinas deste campo de estudos.

4.3 Possibilidades da Negociação Coletiva na Administração Pública

Vale lembrar, que no decorrer do presente estudo vimos que o Estado brasileiro tem no direito coletivo do trabalho, no direito administrativo, nas leis esparsas e na CFRB/88, a previsão de direitos e deveres no campo das relações

funcionais com os seus servidores, bem como para atuação tanto dos sindicatos, como para definir a relação de trabalho com os servidores públicos civis.

No tocante à negociação coletiva de trabalho vimos que é um procedimento de diálogo, em que de um lado têm os trabalhadores e do outro os empregadores a fim de fixarem de forma autônoma condições de trabalho, bem como procurando evitar e suprimir conflitos trabalhistas, à luz do princípio da dignidade humana.

Acrescenta Santos:

O principal direito fundamental garantido pela nossa Constituição Federal de 1988 é o da dignidade da pessoa humana, que constitui o arcabouço para a fruição dos demais direitos individuais e coletivos, como podemos depreender no art. 1º da Carta Magna. Logo, o fundamento da dignidade humana pode ser considerado como o princípio nuclear para a hermenêutica de todos os direitos e garantias conferidos às pessoas. Metaforicamente, poderíamos visualizar esses direitos como eflúvios do espírito humano, enraizados e agregados intrinsecamente à nossa própria alma pelo simples fato de termos nascidos na condição humana.

Assim, a doutrina que se filia à possibilidade da negociação coletiva na administração pública sustenta-se nos mesmos argumentos da teoria que limita, ou seja, ambas partem do art. 39 da CRFB.

Para Cavalcante (2009, p. 77):

Os críticos à posição do STF argumentam que a não remissão expressa do art. 39. CF, ao inciso XXVI do art. 7º, não é suficiente para excluir o reconhecimento das convenções e acordos coletivos do âmbito do direito publicista, até porque seria inadmissível pensar em um sistema sindical e permissivo de greve que não passasse pela negociação coletiva de trabalho e a busca do Poder Judiciário para solucionar as controvérsias (art. 5º, XXXV)

Do exposto, fica claro que o entendimento desta corrente é que dentre as inúmeras funções dos sindicatos, a de praticar a greve pressupõem a existência de um dialogo sem êxito, como também um futuro dialogo para negociar o termino da desta.

Acrescenta Silva (*apud* STOLL, 2007, p. 109):

Conforme *Luiz de Pinho Pedreira da Silva*, comentando o assunto anteriormente ao advento da Emenda Constitucional n. 19/98, aos servidores civis estatutários confere o art. 37 da Constituição, desde que o faz sem exceção a todos os servidores civis, o direito à livre associação sindical (n. VI), e como já vimos, a negociação coletiva integra o conteúdo essencial da liberdade sindical. Se isso não bastasse para o reconhecimento da capacidade convencional coletiva dos funcionários públicos, teríamos de proclamá-la com fundamento na combinação do parágrafo segundo do art. 39 da Constituição com os números VI e XIII do art. 7º, que aquele preceito lhes manda aplicar. Um autoriza a celebração de

convenções e acordos coletivos para redução de salários e outro para compensação de jornadas. Como negar possam os funcionários públicos negociar coletivamente se lhes faculta os estatuto fundamental a estipulação de convenções e acordos coletivos?

Com relação ao posicionamento dessa corrente, ela se sustenta no teor do art. 37, inc. VI, da CRFB/88 que se refere ao direito dos servidores públicos civis a livre associação um sindicato de sua base. Assim o sindicato terá que representá-lo, por meio da sua liberdade sindical. Como visto, este já era o entendimento de alguns doutrinadores antes mesmos da Emenda Constitucional n. 19/98.

Para Stoll (2007, p. 109) cumpre salientar que:

Atualmente, o art. 39, § 3º da Constituição Federal, faz menção expressa ao inciso XIII do art. 7º, admitindo a compensação de horários e a redução da jornada mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho, o que se aplica aos servidores ocupantes de cargos públicos. Assim, a referência ao inciso XIII do art. 7º da Magna Carta implica na admissão da negociação coletiva para os servidores ocupantes de cargo público.

Em razão dessa regra, os acordos coletivos de trabalho e a convenção coletiva de trabalho são instrumentos coletivos de negociação permitidos pelo ordenamento jurídico brasileiro, para a criação de normas e, assim reger as relações trabalhistas, o que poderia se admitir ser possível a sua pactuação para tratar de compensação de jornada de trabalho, no âmbito da administração pública.. No entanto, os acordos e convenções não podem ser firmados entre os servidores públicos civis e a administração pública direta, já que as matérias nesse campo devem passar por tramites legais, nos termos do art. 61, par. 1, II da CRFB/88.

Conforme ensinamento de Silva (*apud* STOLLL, 2007, p. 119):

Considera que as comissões ou conselhos utilizados no âmbito da Administração pública e dos sindicatos não têm capacidade decisória, mas exercem influência altamente positiva na negociação. Com participantes de ambos os lados, procuram compensar os desacordos e aparar as divergências, levando ao governo dados concretos para a decisão, com os quais já concordaram as partes envolvidas, por meio de seus representantes sindicais. A competência privativa do Presidente da República para criação de cargos, empregos e funções públicas, sua remuneração, bem como para o regime jurídico dos servidores em geral, não será abalada, diminuída ou prejudicada pela negociação coletiva, ao contrário, será por ela valorizada e adotará o Presidente de elementos seguros, adquiridos pelo diálogo e pela conversação, junto aos interessados.

Sobre o assunto, salienta Augusto (2008, p.88) que:

Não há dúvida de que os resultados dos procedimentos da negociação coletiva que exigirem regulação por via legislativa serão submetidos ao

Congresso Nacional. A respeito de certos assuntos sujeitos ao princípio da reserva legal, o acordo celebrado entre sujeitos da negociação não será imediatamente submetido à Administração Pública.

Diante do Congresso Nacional serão analisadas as possibilidades de divergências entre os acordos firmados e o ordenamento jurídico vigente. Conforme versa (MELLO, 2009, p. 96) “ o princípio da supremacia do interesse público sobre o interesse privado é o princípio geral de Direito inerente a qualquer sociedade. É a própria condição de sua existência.”

No tocante ao princípio da indisponibilidade versa STOLL (2007, p. 116):

O princípio da indisponibilidade do interesse público não torna inteiramente inevitável a negociação entre o Estado e o Servidor Público. O óbice encontrado por aqueles que negam a possibilidade da utilização da via negociação entre o fato de que o interesse a ser perseguido deve ser o benefício da coletividade, que nada mais é que o interesse público que o Estado visa a resguardar, inclusive no que concerne á satisfatória prestação de serviço público.

Assim, entende-se que os servidores públicos como a administração pública poderão utilizar a negociação coletiva para beneficiar a coletividade, no qual abrange tanto os servidores, a própria administração, como os cidadãos usuários diretos dos serviços públicos, que são os representantes do interesse público.

Para nutrir a corrente que acredita na possibilidade de haver negociação coletiva no setor público o Brasil ratificou a convenção n. 151 da OIT que trata do direito a Sindicalização e Fixação de Condições de Trabalho na Administração Publica, onde através do Congresso Nacional aprovou o Decreto nº 206 de 7 de abril de 2010, sendo que o seu art. 2º (BRASIL, 2011) descreve o seguinte:

Art. 2º No caso brasileiro:

I - a expressão "pessoas empregadas pelas autoridades públicas", constante do item 1 do artigo 1 da Convenção nº 151, de 1978, abrange tanto os empregados públicos, ingressos na Administração Pública, mediante concurso público, regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, quanto os servidores públicos, no plano federal, regidos pela Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e os servidores públicos, nos âmbitos estadual e municipal, regidos pela legislação específica de cada um desses entes federativos;

II - consideram-se organizações de trabalhadores abrangidas pela Convenção apenas as organizações constituídas nos termos do art. 8º da Constituição Federal.

Art. 3º Este Decreto Legislativo entra em vigor na data de sua publicação.

Conforme estudado a Organização Internacional do Trabalho disciplina certas premissas para o Estado signatário da convenção na esfera da negociação

coletiva. O Brasil, por ter firmado essa norma internacional, terá que encaminhar relatórios à OIT informando as práticas que vem tomando para efetivar o direito da negociação coletiva aos servidores públicos federais

Pois a convenção nº 151 da OIT (OIT, 2011) em seu art. 7º, estimular a negociação coletiva administração pública:

Art. 7 – Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregadores públicos participar de tais condições.

Com isso, medidas regulamentadoras devem ser fomentadas, como por exemplo, os projetos de leis em tramite no Congresso Nacional, a fim de estimular o direito à negociação coletiva na Administração Pública brasileira.

Enfim, o Estado brasileiro poderá concretizar a plena democracia no âmbito das relações de trabalho no setor público, com observância da norma internacional.

5 CONCLUSÃO

O presente estudo teve como principal objetivo abordar o tema Negociação Coletiva na Administração Pública, as possibilidades e os limites que se impõe pelo ordenamento jurídico, e assim, verificar como a doutrina trata este tema.

Iniciou-se o segundo capítulo fazendo uma abordagem preliminar sobre a autonomia privada coletiva, o poder concedido pelo Estado a certas organizações, dentre elas o sindicato, que a partir da CRFB/88 pode ter autonomia para auto-regular. Tornou-se então autônomo, podendo gerir seus próprios atos, como por exemplo, exercer o direito de greve. Agora, portanto, o Estado não pode mais intervir na organização sindical.

Devido à conquista de sua autonomia, foi superado o intervencionismo do Estado. Hoje os sindicatos podem exercer suas funções.

Em relação ao tema da negociação coletiva, este capítulo buscou analisar o conceito, este, cheio de pluralidades para alguns doutrinadores. A negociação coletiva é um dos métodos mais eficazes de solucionar conflitos trabalhistas de natureza coletiva existentes na sociedade contemporânea. Como também, pode ser um processo dialético por meio do qual os trabalhadores e os empregadores, ou seus representantes, debatam uma agenda de direitos e obrigações, de forma democrática e transparente, envolvendo as matérias pertinentes á relação de trabalho.

Para outros é um dialogo prévio, fruto do princípio da autonomia privada coletiva, que tem como objetivo a criação de uma fonte formal, para solucionar conflitos trabalhistas podendo ser de autônoma ou heterônoma. Logo, foi concluído que é um processo democrático de dialogo com o empregador, com o fim de melhorar a relação de trabalho.

Vimos à importância do procedimento da negociação coletiva de trabalho, num ESTADO democrático de direito, dentre as inúmeras funções da negociação coletiva, vimos que de solucionar conflitos é bastante importante, para manter um ambiente de trabalho harmonioso, como também que na função de outocomposição, os sujeitos se reúnem para definir condições de trabalho

Pois na autocomposição os conflitos podem ser solucionados pelos trabalhadores e empregadores, representados por seus sindicatos, que através de princípios como o da boa-fé entre estes sujeitos. Com a pretensão de gerar novas normas na solução dos conflitos trabalhistas, através dos acordos coletivos de trabalho e das convenções coletivas de trabalho.

Na heterocomposição é necessário ter outros caminhos jurídicos para solucionar o conflito. Isso ocorre na sentença normativa, mediação e arbitragem. Na sentença normativa é o juiz quem põem fim ao conflito trabalhista e no caso do setor público se cria a necessidade de gerar uma lei. Esta deve passar pelas casas específicas do Congresso Nacional e posteriormente pela promulgação do Presidente da República.

No terceiro capítulo buscou-se demonstra a grande importância da Organização Internacional do Trabalho-OIT foi explanado um breve histórico de sua constituição, explanar sobre seu objetivo maior de construir justiça social entre os países. O estudo neste capítulo ressalta-se a importância dos instrumentos normativos da OIT, dentre eles, as Recomendações e em especial as convenções que tratam da negociação coletiva, pois as convenções da OIT têm força de tratado internacional.

Assim, entendemos necessário analisar as convenções nº 98, nº 154 que tratam da negociação coletiva na relação de trabalho, e em especial a de nº 151 que trata da negociação coletiva no setor público. Como visto no estudo, está convenção foi ratificada recentemente pelo Brasil, onde gerou o Decreto nº 206, agora, portanto, nosso país deverá fomentar a negociação coletiva na relação de trabalho da administração pública. E cumpre salienta, que este decreto abrange tanto os servidores públicos regidos pela CLT, como os servidores públicos regidos pela Lei nº 8.112/90, não se faz diferença entre ambos os regimes.

Por fim, o quarto capítulo estuda a negociação coletiva na administração pública direta, foram analisados as possibilidades e os limites de aplicação deste procedimento neste setor.

Inicialmente foi caracterizado aspectos da administração pública, vimos que o ordenamento jurídico brasileiro faz uma separação entre administração pública direta e administração pública indireta.

Sendo que, na administração pública indireta, estão situadas na administração pública indireta as autarquias, as fundações públicas, as sociedades

de economia mista e as empresas públicas. Estas por sua vez têm o regime jurídico privado, ou seja, a relação de emprego se dá por meio de contrato de trabalho estabelecidos pela CLT. Como também são beneficiários da convenção nº 154 da OIT, que incentiva a negociação coletiva.

Já na administração pública vimos também que às pessoas jurídicas são a União, os Estados, o Distrito Federal os Territórios, os Municípios, as Autarquias e associações públicas. E estes são regidos por regime estatutários. São impossibilitados de fazer negociação coletiva, a convenção nº 154 não abrange os servidores da administração pública.

Os limites para aplicação deste procedimento estão descritos no ordenamento jurídico brasileiro, partindo dos princípios do direito administrativo, do direito coletivo do trabalho e da CRFB/88. E que o ordenamento vigente estabelece limites para as entidades que compõem a administração pública direta e às autarquias.

O Supremo Tribunal Federal, como o Tribunal Superior do Trabalho também seguem o entendimento de não haver a possibilidade de negociação coletiva na administração direta.

Das possibilidades, vimos que a corrente doutrinária que segue esta linha se baseia num estado democrático de direito, e à luz do princípio da dignidade da pessoa humana, os servidores públicos tem na CRFB/88 o direito à livre associação sindical e à greve, e uma das funções que legitimam os sindicatos a negociar com o empregador. E partindo da boa-fé entre estes sujeitos e com respeito aos princípios do direito administrativo constitucional poderão exercer o procedimento da negociação coletiva de trabalho, e caso tenha resultado êxito, seus resultados deverão passar por tramite legal no Congresso Nacional e posteriormente para a Presidenta sancionar.

Por fim, tendo em vista a ratificação da convenção nº 151 da OIT o Estado brasileiro poderá concretizar a plena democracia no âmbito das relações de trabalho no setor público, com a observância da norma internacional.

REFERÊNCIAS

AUGUSTO, Ilnah Toledo Augusto, **Sindicalismo no Setor Público**, São Paulo: LTr. 2008.

AZEREDO, Eduardo. Disponível on-line. Disponível em: <www.senado.gov.br>. Acessado em: 20 de mai. 2010.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Direitos Humanos e Trabalhadores**. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

BIBLIOTECA on-line. Disponível em: <<http://www.senado.gov.br/sf>>. Acesso em: 07/04/2010.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 26. ed. São Paulo: Atlas, 2006. Atualizada até emenda 45/04.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2006. Atualizada até a emenda 52/06.

BRASIL. **Decreto-Lei nº. 5.452**, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. In: Vade Mecum acadêmico de direito. 4. ed. São Paulo: Rideel, 2007.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; Neto, Francisco Ferreira Jorge. **Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, Lúmen Júris, 2008.

CARVALHO, Augusto Cesar Leite. **Direito do Trabalho**. Disponível em: <<http://www.tst.jus.br/ASCS/arquivos/ebook/DireitodoTrabalho-ministroAugustoCesarLeitedeCarvalho.pdf>> Acesso em: 26/03/2011.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2008.

GOMES, Ana Virgínia Moreira; BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Revista de Direito do Trabalho**. São Paulo: jul./set. 2005, v.31, n.119, p.15-30.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. A negociação coletiva no direito do trabalho brasileiro. **Revista LTr**. São Paulo, n. 7, v. 70, jul. 2006

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 26. ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2009.

Ministério do Planejamento. **Decreto nº 206**. Disponível em:

<http://www.planejamento.gov.br/secretarias/upload/Legislacao/Decretos/decreto_206.pdf>. Acesso em: 15/03/2011.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de direito do trabalho**. 23. ed. São Paulo: LTr, 2008.

_____. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

OIT. **Constituição**. Disponível em:

<http://www.oitbrasil.org.br/info/download/constituicao_oit.pdf>. Acesso em 10/09/2010.

OIT. **Histórico, Fundamentação, Estrutura**. Disponível em:

<<http://www.oitbrasil.org.br/>>. Acesso em 10/09/2010.

ONU. **Histórico, Fundamentação, Estrutura**. Disponível em: <<http://www.onu-brasil.org.br/>>. Acesso em 10/09/2010.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Direitos humanos na negociação coletiva**. São Paulo: LTr, 2004.

STOLL, Luciana Bullamah, **Negociação Coletiva no Setor Público**, São Paulo: LTr, 2007.

Supremo Tribunal Federal. **Súmula nº 679**. Disponível em:
<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=679.NUME.%20NAO%20S.FLSV.&base=baseSumulas>>. Acesso em: 02/03/2011.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito Constitucional do Trabalho**. 3. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

_____. **Convenções da OIT**. 2. ed. São Paulo: LTr, 1998.

_____. **Suplemento Trabalhista**. São Paulo, ano 45, LTr, 2009.

Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 5**. Disponível em:
<<http://aplicacao5.tst.jus.br/consultaunificada2/inteiroTeor.do?action=printInteiroTeor&format=html&highlight=true&base=orientacaoSDC&rowid=AAANGzAAFAAA9CXAA C&query=&jurisEsp=true>>. Acesso em: 02/03/2011.