



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA DO TRABALHO COMO DIREITO FUNDAMENTAL:
NECESSIDADE DE AFIRMAÇÃO DA TUTELA DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE
NA ATIVIDADE EMPRESARIAL MUNDIALIZADA**

**COLLECTIVE BARGAINING AS A FUNDAMENTAL RIGHT: THE NEED TO AFFIRM
THE PROTECTION OF PERSONAL RIGHTS IN THE GLOBALIZED BUSINESS
ACTIVITY**

LUIZ EDUARDO GUNTHER

Desembargador Federal do Trabalho.
Professor da Graduação, Especialização e Mestrado do Centro Universitário
Curitiba – UNICURITIBA. Membro do Instituto Histórico e Geográfico do
Paraná. Integrante da Academia Brasileira de Direito do Trabalho.

SUMÁRIO: 1 Introdução - o fenômeno democrático da negociação coletiva no capitalismo mundializado; 2 A dinâmica da Organização Internacional do Trabalho; 3 O confronto do exercício sindical com a atividade empresarial mundializada; 4 A Declaração de Princípios da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social; 5 A Declaração Sociolaboral do MERCOSUL; 6 O Dumping Social diagnosticado mas não solucionado; 7 A Negociação Coletiva no MERCOSUL; 8 Os fatores que aumentam ou diminuem a possibilidade da Negociação Coletiva Internacional; 9 A imponderabilidade quanto ao futuro – um enigma a ser decifrado – a viabilidade da proteção dos direitos de personalidade via negociação coletiva; 10 Referências Bibliográficas.

RESUMO

O texto pesquisa a necessidade de caracterizar a negociação coletiva do trabalho como direito fundamental. Quanto ao Estado, preservando-se o seu papel subsidiário na solução do conflito entre capital-trabalho. Quanto às empresas, exigindo-se garantias de promoção dos direitos de personalidade devidos aos assalariados. Pondera, também, sobre a dinâmica da Organização Internacional do Trabalho e seu objetivo de uniformizar as normas trabalhistas, bem como o papel do MERCOSUL e a existência do Dumping Social. Conclui afirmando a viabilidade da proteção aos direitos de personalidade através da negociação coletiva internacional, assegurando garantias mínimas e fundamentais aos trabalhadores frente à empresa mundializada.



Palavras-chave: Negociação coletiva; direitos de personalidade; atividade empresarial; mundialização.

ABSTRACT

The text searches about the necessity to characterize the collective bargaining as a fundamental right. On one side, there's the State, preserving its subsidiary role in solving conflicts between capital and labor. On the other side, the enterprises, demanding guarantees for the promotion of personal rights due to employees. It also considers the dynamics of the International Labour Organization and its purpose to standardize the labor rules as well as MERCOSUR's role and the existence of social dumping. It concludes by affirming the feasibility of personality rights' protection through international collective bargaining, ensuring minimum and fundamental guarantees to workers, facing the globalized business.

Keywords: Collective bargaining; personality rights; business activities; globalization.

SOMMAIRE

Le texte s'occupe d'examiner la nécessité de caractériser la négociation collective du travail comme un droit fondamental. L'Etat, en conservant son rôle secondaire dans la résolution du conflit entre capital et travail. Pour les entreprises, en exigeant des garanties pour la promotion des droits de personnalité dû à les employés. Le travail aussi réfléchit sur la dynamique de l'Organisation Internationale du Travail et son objectif d'uniformiser les normes de travail et le rôle du MERCOSUR, bien aussi l'existence d'un dumping social. Il conclut en affirmant la faisabilité d'une protection des droits de personnalité à travers la négociation collective internationale, en assurant les garanties minimales fondamentales qui se posent aux travailleurs devant l'entreprise mondialisée.

Mots-clés: Négociation collective – droits de la personnalité – activité économique – mondialisation.

1 INTRODUÇÃO

O FENÔMENO DEMOCRÁTICO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO CAPITALISMO MUNDIALIZADO

Em tempos de comemoração pela queda do muro de Berlim, voltam-se os olhos dos estudiosos a uma comparação dos Estados do passado com os do presente. Socialismo, marxismo, liberalismo, capitalismo, são palavras ainda recorrentes quando se estudam as relações de trabalho.



Qual é o papel do Estado-legislador, do Estado-juiz, do Estadoadministrador? Deve haver interferência na atividade que cerca os trabalhadores e os empregadores, ou a mão invisível do mercado tudo pode regular?

No centro desse debate é possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, sem dúvida, como realizador de pacificação social, contribuindo para o fim do conflito. O segundo, não menos importante, é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas, adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva.

Quando se fala na política de valorizar a negociação coletiva, necessário mencionar seu sensível “significado de uma resposta, não-autoritária nem burocrática, mas descentralizada e fundada sobre o diálogo social (...) à crise do direito coletivo do trabalho”.¹

Os processos de negociação coletiva, perante os sistemas jurídicos, vinculam-se a um duplo método básico, segundo M. Carlos Palomeque López²: negociação estática (static bargaining) e negociação dinâmica (dynamic bargaining). No primeiro método, próprio dos países continentais europeus, as partes entram em relação negocial de forma circunstancial e periódica, dando vida a uma série de standards coletivos perfeitamente determinados e imediatamente configuráveis. Já no método dinâmico, próprio do sistema britânico de relações trabalhistas, as partes dão vida a uma série de instituições de caráter permanente, que cumprem a função de adaptar os pactos às novas exigências e circunstâncias.

Sempre se discute qual é a efetiva natureza jurídica da autonomia privada coletiva. Considerável doutrina pondera ser a autonomia privada não um poder derivado do Estado por delegação, mas um poder originário, anterior até mesmo ao ente estatal, sendo por este reconhecido, até mesmo em seus efeitos jurídicos³.

Reconhece, portanto, o Estado, a certos grupos sociais organizados, a faculdade de emitirem, por um processo coletivo de expressão do confronto entre os interesses coletivos correspondentes (o negócio coletivo), “normas que simultaneamente constituem fórmulas de equilíbrio entre interesses e

¹ GOMES, Orlando. **Ensaio de direito civil e de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Aide, 1986. p. 188.

² PALOMEQUE LÓPEZ, M. Carlos. **Derecho sindical español**. 2. ed. Madrid: Tecnos, 1988. p. 280.

³ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007. p. 140.



padrões de conduta para os membros dos mesmos grupos nas suas relações individuais, isto é, limitações à autonomia privada”⁴.

Embora considere a autonomia privada coletiva como um poder delegado, Octavio Bueno Magano sublinha que “nem por isso deixa de ser poder genuíno porque gera, **motu proprio**, normas jurídicas, não se resolvendo em mera faculdade de agir”⁵.

A autonomia privada coletiva relaciona-se de forma visceral com a efetivação da democracia, “mediante reflexão coletiva, liberdade e atuação pelos interlocutores representativos, para mobilização e concretização de melhores condições de trabalho”⁶.

Para que melhorem as condições de trabalho, a negociação coletiva apresenta a grande justificativa de poder ser rápida e eficiente, solucionando-se eventual conflito pelos próprios interlocutores sociais, os sindicatos a frente, como verdadeiros entes coletivos, para justificarem o equilíbrio relativamente ao poder empresarial.

Com base na experiência capitalista dos países democráticos, Maurício Godinho Delgado aponta como funções do Direito do Trabalho (considerado amplo sensu, englobador do direito sindical e coletivo do trabalho): melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na vida econômico-social, no caráter modernizante e progressista, do ponto de vista econômico e social, ao lado de seu papel civilizatório e democrático.⁷

Ao tratar da negociação coletiva, a Organização Internacional do Trabalho, por seus órgãos apropriados, esclarece que na Declaração Tripartite de Princípios sobre as empresas multinacionais e as políticas sociais, estabeleceu-se que, “nos incentivos especiais para atrair investimento estrangeiro, não se deveria incluir qualquer limitação à liberdade sindical dos trabalhadores nem ao direito de sindicalização, nem de negociação coletiva”⁸.

Em termos cronológicos, após o fim da II Guerra Mundial, por volta de 1950, o capitalismo avançou aceleradamente, tomando nova configuração, que se pode esboçar, segundo Orlando Gomes,

⁴ FERNANDES, António de Lemos Monteiro. **Direito do trabalho**: relações colectivas de trabalho. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1994. v. 1, p. 32.

⁵ MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho**: direito coletivo do trabalho. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 3, p. 14.

⁶ GONÇAVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008. p. 60.

⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego**: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução. São Paulo: LTr, 2005. p. 121.

⁸ **Liberdade Sindical**: Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997. verbete 801. p. 175.



com três principais traços característicos: “1. expansão interna (multinacionais); 2. aceleração do ritmo das inovações tecnológicas e descobertas científicas; 3. intervenção do Estado (influência sobre o desenvolvimento)”.⁹

Parece, então, aos doutrinadores não haver dúvida que essas mudanças do capitalismo, sua nova configuração, geraram a reelaboração doutrinal do contrato de trabalho, a expansão e o fortalecimento da esfera da autonomia coletiva e a nova figuração da empresa.¹⁰

Quanto à reelaboração doutrinal do contrato de trabalho, passasse a dar atenção, em caráter prioritário, “aos bens pessoais do trabalhador, como a saúde, a intimidade, a liberdade individual e a dignidade pessoal”.¹¹ Em outras palavras, deixa o empregado de ser apenas um objeto, uma máquina, um custo da empresa, para ser alguém vivo, que tem personalidade, passando-se a reconhecer os chamados direitos de personalidade, especialmente na Europa, Itália e Alemanha à frente.

No que diz respeito à autonomia coletiva, verifica-se uma fase de restauração e ampliação da autonomia privada coletiva na condução da autotutela do interesse coletivo dos trabalhadores, especialmente pelo “primado da negociação coletiva e em tantas outras manifestações de apropriação do poder normativo por parte desse amplo e ativo setor da sociedade, que é constituído pelos assalariados”.¹¹

Pode-se, igualmente, dizer que a nova empresa tem estrutura e função diferentes, que não correspondem ao modelo individualista, ao menos na que atinge grandes proporções e significativa importância social. Assim, a consagração efetiva da empresa, em seus traços atuais, exige que três elementos se reúnam: “1) estatuto do pessoal que assegura a integração e continuidade dos trabalhadores na empresa; 2) participação do pessoal em sua gestão (cogestão ou codecisão); 3) participação dos empregados nos seus lucros”.¹²

O fenômeno que se costuma chamar de globalização (pelo enfoque norteamericano) ou mundialização (pela ótica francesa), dinamizou o fluxo de capitais, estabelecendo “uma nova ordem de caráter planetário”.¹³ Realiza-se, hoje, a mobilidade do grande capital “à imagem e semelhança dos

⁹ GOMES, Orlando. **Escritos menores**. São Paulo: Saraiva, 1981. p. 185.

¹⁰ GOMES, Orlando. Op. cit., p. 185. ¹¹ GOMES, Orlando. Op. cit., p. 186.

¹¹ GOMES, Orlando. Op. cit., p. 188.

¹² GOMES, Orlando. Op. cit., p. 189.

¹³ MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do capital e do trabalho**: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral. São Paulo: LTr, 2006. p. 61.



paradigmas informáticos, (...) o dinheiro das empresas transnacionais demarca em escala planetária a propriedade e o lucro”.¹⁴ Considerava-se, até há pouco tempo, como sendo multinacional a “empresa ou grupo cujas instalações e atividades econômicas (produção ou distribuição de bens ou serviços) transcendiam os limites de um só país e se difundiam por diferentes regiões do globo”.¹⁵

O fenômeno de mundialização econômica tem uma faceta especial, pois “torna mais importante a participação do capital supranacional na constituição das grandes corporações, transnacionais ou não no que respeita a seu raio de atuação”.¹⁶

Dados fornecidos pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), informam a existência de 160 milhões de desempregados no mundo em 2000, sendo 50 milhões nos países desenvolvidos. Por outro lado, 500 milhões de trabalhadores dispunham de um rendimento inferior a um dólar por dia.¹⁷

As ambições de emancipação e de solidariedade operária internacional, é possível afirmar, “permanecem bem vivas nos dias de hoje, sobretudo por ter sido o capital e não o trabalho a lograr internacionalizar-se com êxito”.¹⁹

Mas existem, na verdade, algumas dificuldades para estabelecer uma sistemática de cooperação laboral transnacional. O primeiro obstáculo tem a ver, certamente, “com as transformações estruturais que atravessaram o próprio trabalho nas últimas décadas, decorrentes das revoluções informática e comucacional”.¹⁸ Apesar da constatação do trabalho haver se convertido em recurso global, “não se pode falar num mercado de trabalho global, pois os mercados de trabalho são hoje mais segmentados que outrora”.¹⁹ Como segundo bloco de obstáculos, encontram-se diversos fatores, “que vão desde a tensão entre escalas de atuação laboral nacional e transnacional, ao tipo de objetivos visados por uma ação transnacional, à fraca reflexão teórica sobre o tema”.²⁰

Detectando-se o problema, que envolve a nova negociação coletiva em uma economia mundializada, onde as empresas assumem papel diferente do que ocuparam antes da década de

¹⁴ MELHADO, Reginaldo. Op. cit., p. 62.

¹⁵ MELHADO, Reginaldo. Op. cit., p. 62.

¹⁶ MELHADO, Reginaldo. Op. cit., p. 63.

¹⁷ SOUSA SANTOS, Boaventura. Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário. In SOUSA SANTOS, Boaventura. (Org.). **Trabalhar o mundo**: os caminhos do novo internacionalismo operário. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005. p. 21. ¹⁹ SOUSA SANTOS, Boaventura. Op. cit., p. 21.

¹⁸ SOUSA SANTOS, Boaventura. Op. cit., p. 23.

¹⁹ SOUSA SANTOS, Boaventura. Op. cit., p. 23.

²⁰ SOUSA SANTOS, Boaventura. Op. cit., p. 23.



cinquenta do século passado, quais aspectos devem ter maior relevância no debate a se travar sobre as garantias mínimas devidas em benefício dos trabalhadores?

A resposta a essa pergunta, como é evidente, não pode ser precisa, mas tem passagem obrigatória pelas garantias dos direitos fundamentais e de personalidade assegurados à pessoa humana, em especial a que vive da venda da sua força de trabalho, o assalariado.

Por tudo isso, necessária, e lúcida, a reflexão de Daniel Sarmento, quando diz existirem fatores universais exigindo o manto protetor outorgado pelos direitos humanos “à esfera das relações entre particulares, diante da desigualdade gritante, da opressão e da injustiça que permeiam estas relações”²¹.

Nesse debate, porém, como acentua o autor mencionado, aparece, de forma clara ou velada, a controvérsia ideológica. Nesse viés, existem os defensores de uma visão mais abstrata da liberdade e da igualdade, supervalorizando elementos como “a autonomia do indivíduo e a segurança jurídica do tráfico privado, e a apontar para os perigos de uma panconstitucionalização do Direito, ou para uma inflação dos direitos fundamentais”²⁴. Em outro lado, haverá mais intensidade na preocupação com a igualdade real entre as partes, ou, pelo menos, com a liberdade que estas efetivamente desfrutam, “no contexto de uma sociedade marcada por relações assimétricas de poder, e, por isso, maior será a tolerância aos limites impostos à autonomia da vontade”²². No primeiro caso estaremos à direita do espectro político, e na segunda hipótese virarmos à esquerda, sentindo ecoar, ainda, as advertências de Karl Marx, para quem “confinar as liberdades constitucionais às relações públicas equivale a permitir que se instale a **lei da selva** no espaço privado”²⁶.

Arion Sayão Romita indica os seguintes direitos fundamentais de solidariedade: a) direito à sindicalização (liberdade sindical); b) negociação coletiva; c) greve; d) representação dos trabalhadores e dos sindicatos na empresa; e) proteção contra a dispensa injustificada; f) direito ao repouso; g) saúde e segurança do trabalho; g) meio ambiente do trabalho²³.

²¹ SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Júris, 2008. p. 233. ²² SARMENTO, Daniel. Op. cit., p. 233.

²² SARMENTO, Daniel. Op. cit., p. 233. ²⁶ SARMENTO, Daniel. Op. cit., p. 233.

²³ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. p. 350.



Mas qual é o sentido, ou o significado do vocábulo solidariedade. Na chamada geração de direitos, a liberdade e a igualdade dirigem-se aos trabalhadores individualmente considerados, enquanto a solidariedade reside na coesão da comunidade, ainda que visem à preservação do emprego, “porque neste entra em jogo o interesse social voltado para o sustento do empregado e de sua família, sem onerar os aparelhos assistenciais e de seguridade social”²⁴.

Com vistas ao estudo dessa importante matéria da negociação coletiva, que é uma das formas essenciais de aproximar democraticamente o capital e o trabalho, examinar-se-á a dinâmica da Organização Internacional do Trabalho; o confronto do exercício sindical com a atividade empresarial mundializada; a Declaração de Princípios da OIT sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social; a Declaração Sociolaboral do MERCOSUL; o Dumping Social diagnosticado mas não solucionado; a Negociação Coletiva no MERCOSUL; os fatores que aumentam ou diminuem a possibilidade de Negociação Coletiva Internacional.

Conclui-se, por fim, o texto, dizendo da imponderabilidade quanto ao futuro. O enigma a ser decifrado está na equação entre o que será considerado prioritário no desenvolvimento empresarial mundializado: o salve-se quem puder da lucratividade a qualquer preço, com a redução das conquistas sociais, ou, em sentido evolutivo, uma proteção efetiva dos direitos de personalidade via negociação coletiva internacional.

2 A DINÂMICA DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Conforme relata José Carlos Arouca, “a Declaração de Filadélfia, de 1944, impôs à Organização Internacional do Trabalho a obrigação de fomentar a negociação coletiva em todas as nações do mundo, mediante programas que a reconhecessem como direito.”²⁵

O Comitê de Liberdade Sindical da Organização Internacional do Trabalho, órgão que aprecia queixas de sindicatos, segundo Amauri Mascaro Nascimento²⁶, “considera o direito de negociar elemento essencial da liberdade sindical, bem como imprescindível o comportamento da boa-fé pelas partes negociantes, como meio de inspiração da mútua confiança, necessário ao êxito da negociação.

²⁴ ROMITA, Arion Sayão. Op. cit., p. 349.

²⁵ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, maio 2006. p. 271.

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998. p. 128-129.



Ressalta, também, que os próprios interlocutores sociais devem ter a liberdade de definir o nível em que se deve dar a negociação dentre os existentes na organização sindical”.

Em sua 32ª Reunião, em 1949, a OIT aprovou a Convenção nº 98, que, em seu art. 4º, estabelece a dimensão do instrumento universalizado para a solução amistosa dos conflitos de trabalho, mediante adoção de medidas adequadas às condições nacionais, quando necessário, para estimular e fomentar entre os empregadores e as organizações de empregadores, de um lado, e as organizações de trabalhadores de outro, o pleno desenvolvimento e uso de procedimentos de negociação voluntária com o objetivo de regulamentar, por meio de contratos coletivos, as condições de emprego.

A Convenção nº 154, aprovada em 1981 pela OIT, fixa, no art. 2º, o entendimento de negociação coletiva como abrangendo todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de: a) fixar as condições de trabalho e emprego; b) ou regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou 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 Convenção nº 98 foi internalizada ao ordenamento jurídico brasileiro através do Decreto nº 33.196, tendo vigência no país desde 18 de novembro de 1953. A Convenção nº 154 ingressou em nosso sistema jurídico pelo Decreto nº 1.256, passando a vigorar em nosso país a partir de 10 de julho de 1993.

Foram, também, aprovadas pela OIT as Recomendações nºs 91, de 1951, e 163, de 1981: “a primeira tratando dos procedimentos a serem observados nas negociações, a segunda a respeito do fomento e meios para sua realização.”²⁷

Importante referir a Declaração da OIT relativa aos princípios e direitos fundamentais do trabalho, aprovada na 86ª Reunião da Conferência Geral, realizada em Genebra, em junho de 1998, que conclama os Estados-membros a respeitar, entre outros valores, a liberdade sindical e a negociação coletiva, tendo o compromisso, decorrente de sua participação na Organização: “de respeitar, promover e tornar realidade, de boa-fé e em conformidade com a Constituição, os

²⁷ AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, maio 2006. p. 273.



princípios relativos aos direitos fundamentais, objeto dessas convenções, a saber: a liberdade de associação e a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito à negociação coletiva.”²⁸

Como se vê, a OIT traça importantes parâmetros para que a negociação coletiva de trabalho possa se desenvolver livremente.

3 O CONFRONTO DO EXERCÍCIO SINDICAL COM A ATIVIDADE EMPRESARIAL MUNDIALIZADA

O Professor Antonio Baylos, Catedrático de Direito do Trabalho da Universidade de Castela-La Mancha, em denso trabalho, reflete sobre a posição que vai ocupar o sindicalismo ante um mundo global, asseverando as carências da capacidade de se projetar sobre os trabalhadores que representa, e que a: “consequente perda da influência em amplas camadas da sociedade podem se constatar aqui e ali ao longo dos diversos sistemas sindicais existentes”.²⁹

Os principais problemas são sintetizados por Baylos da seguinte forma: a) crise de representação do sindicato como sujeito representante geral da força de trabalho; b) dificuldade em que se encontra o sindicato para definir sua ação de tutela do interesse dos trabalhadores em geral; c) progressiva perda de importância do Estado como espaço ou lugar onde se desenvolve a ação sindical.³⁰

Como refere Georgenor de Sousa Franco Filho³¹, por intermédio da globalização os sindicatos ganharam nova feição, saindo dos limites territoriais de seus Estados de origem, passando a ter atuação além fronteiras.

Esse autor afirma o surgimento das empresas transnacionais a partir do século XIX, alertando ser essa a denominação tecnicamente mais adequada, embora também sejam conhecidas por multinacionais, nome popularmente preferido. Utilizando-se de Samuel Huntington³², define a

²⁸ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. Negociação coletiva de trabalho. In SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. **Instituições de direito do trabalho**. 22. ed. São Paulo: LTr, março 2005. v. II. p. 1183.

²⁹ BAYLOS, Antonio. Representação e representatividade sindical na globalização. **Revista trabalhista – direito e processo**. Ano 2. Rio de Janeiro: Forense, janeiro-fevereiro-março, 2003. p. 20.

³⁰ Op. cit. p. 21-23.

³¹ FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. Negociação coletiva transnacional. In FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de direito coletivo do trabalho** – estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa. São Paulo : LTr, 1998. p. 291292.

³² Op. cit. p. 294.



empresa transnacional como sendo aquela que executa operações importantes, sob orientação centralizada, no território de duas ou mais nações, diversa da internacional, aquela cujo controle da organização é explicitamente dividido entre representantes de duas ou mais nações.

Para implementar a negociação coletiva a nível transnacional, necessário se torna absorver as profundas transformações que experimenta o mundo, consoante Gonzalo Oscar Cuartango³³, entre as quais alinha as seguintes: a aceitação geral da economia de mercado após a queda do muro de Berlim; a redução do setor público; a redefinição do papel do Estado; a reestruturação e a mundialização econômicas; a generalização de técnicas eficazes para lutar contra a inflação; a expansão das formas atípicas de trabalho e dos contratos temporários; os processos de democratização política e social; a crescente autonomia dos sindicatos.

Em face da novidade dos novos mecanismos de mundialização da economia, não é estranho, assinala Georges Spyropoulos³⁴, que os sindicatos não tenham podido adaptar-se plenamente à nova situação. A defesa dos direitos dos trabalhadores exigirá, sem dúvida, como explica esse autor, que o movimento sindical reflita e fortaleça sua organização a nível internacional.

Quanto ao sindicalismo internacional, recorde-se que o século XX é o século da internacionalização das estruturas econômicas, políticas, sociais e sindicais, existindo duas fases claramente distintas desse processo, como explica Georges Spyropoulos³⁵: a) durante a primeira metade do século XX, o conceito de Estado e da colaboração interestatal esteve no centro dos intercâmbios internacionais e da ação sindical correspondente; b) a partir dos anos 50, o processo de internacionalização entra em uma nova fase, caracterizada não tanto pelo conceito de Estado como antes, mas por mecanismos transnacionais de tipo novo, tais como as empresas multinacionais e os tratados de integração e de cooperação econômica regional; ao contrário da fase anterior, caracterizada por uma certa estabilização dos mecanismos de intercâmbios internacionais, a nova fase coincide com uma aceleração impressionante das mudanças estruturais, ocasionadas pela mundialização da economia.

³³ CUARTANGO, Gonzalo Oscar. La negociación colectiva transnacional en el Mercosur: observaciones y perspectivas. **Revista de direito do trabalho**. Ano 27, nº 104. São Paulo: Revista dos Tribunais, outubro-dezembro de 2001. p. 193.

³⁴ SPYROPOULOS, Georges. El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras. **RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina** – Cono Sur. Nº 4. Montevideo : OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – España, 1994. p. 95.

³⁵ Op. cit. p. 95.



4 A DECLARAÇÃO DE PRINCÍPIOS DA OIT SOBRE AS EMPRESAS MULTINACIONAIS E A POLÍTICA SOCIAL

Conforme Celso Furtado, “a estratégia de uma empresa transnacional é algo de grande complexidade e pressupõe um forte entrosamento com as estruturas de poder político sobre as quais tem crescente influência. Explica-se assim o debilitamento do poder sindical e o declínio das políticas de pleno emprego”.³⁶

O Conselho de Administração da OIT aprovou, na 204ª Reunião, em novembro de 1977, a Declaração Tripartite de Princípios sobre as Empresas Multinacionais e a Política Social, que, como explica Georgenor de Sousa Franco Filho, não tem a força vinculante de tratado **strictu sensu**, representando um elenco de princípios que deve nortear o comportamento da sociedade.

Na dicção de Jorge Rosenbaum e Octavio Racciatti³⁷, esse instrumento constitui um guia sobre os “aspectos sociais das atividades das empresas multinacionais, incluindo a criação de emprego nos países em desenvolvimento”. Existe um mecanismo de seguimento, consistindo em uma informação periódica sobre a aplicação da declaração, e um procedimento de interpretação para casos específicos, supervisionados pela Subcomissão de Empresas Multinacionais do Conselho de Administração. Essa subcomissão informa diretamente ao Conselho de Administração, e se ocupa de examinar: a) as medidas adotadas no cumprimento da Declaração tripartite de princípios sobre as empresas multinacionais e a política social (e em particular do exame trienal do curso dado à mesma); b) as solicitações de interpretação da Declaração; e c) as medidas relativas às empresas multinacionais adotadas pela OIT, e outros organismos, no entendimento de que os demais aspectos das atividades das empresas multinacionais poderiam ser tratados, como necessário, em outras comissões.

Relativamente à negociação coletiva, a Declaração prevê que:

- a) os trabalhadores das empresas transnacionais podem indicar as organizações que julguem representativas com fim de negociação (nº 48), sem a necessidade de presença do Estado ou de seu representante;

³⁶ FURTADO, Celso. **O longo amanhecer: reflexões sobre a formação do Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999. p. 22-23.

³⁷ Op. cit., p. 190-191,



- b) as convenções coletivas podem ser celebradas para estabelecer condições de emprego (nº 49);
- c) é reconhecida a garantia de não sofrer ameaças pelo exercício do direito de sindicalização (nº 52); e
- d) devem ser fornecidos, pelas empresas transnacionais, aos representantes dos empregados, dados efetivos e concretos, conforme a Recomendação nº 129, para fim de negociação (nº 54).

5 A DECLARAÇÃO SOCIOLABORAL DO MERCOSUL

Em 10.12.98, os Chefes dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul assinaram, no Rio de Janeiro, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, pela qual, no art. 10, mencionou-se, a respeito da negociação coletiva, o seguinte: “Os empregadores ou suas organizações e as organizações ou representações de trabalhadores têm direito de negociar e celebrar convenções e acordos coletivos para regular as condições de trabalho, em conformidade com as legislações e práticas nacionais”.

Amauri Mascaro Nascimento assevera, interpretando esse diploma internacional, estarem atendidas as garantias de negociação coletiva e do direito de greve, previstos em nosso país, uma vez “que dispõe de um sistema de formas preventivas e alternativas de autocomposição dos conflitos de trabalho, com a utilização de procedimentos independentes e imparciais de solução de controvérsias, como são as jurisdicionais, precedidos da tentativa da negociação coletiva e da mediação do Ministério do Trabalho e Emprego e Procuradoria da Justiça do Trabalho”³⁸.

Esse ilustre doutrinador, entretanto, não reconhece autoaplicabilidade na Declaração, atribuindo-lhe apenas “efeitos programáticos”. Isso porque não teria “validade jurídica no sentido de incorporar-se aos ordenamentos jurídicos internos de cada país. Porém, adquire a dimensão de um conjunto de princípios aos quais esses ordenamentos devem adequar-se, numa perspectiva de harmonização do direito do trabalho no Mercosul”³⁹.

Observe-se que a DSLM sintetiza diversos princípios, e direitos, na área do direito sindical e coletivo do trabalho, levando em consideração a “decisão dos Estados Partes de consolidar em um instrumento comum os progressos já alcançados na dimensão social do processo de integração e sustentar os avanços futuros e constantes no campo social, sobretudo mediante a ratificação e

³⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2005. p. 110.

³⁹ Op. cit. p. 109-110.



cumprimento das principais Convenções da OIT”, além de outros instrumentos e Declarações de ordem internacional.

Não há qualquer dúvida que a DSLM não obteve aprovação legislativa, nem tampouco ratificação pelos Estados Partes. Além do mais, não há em seu texto disposição exigindo o cumprimento de mecanismo aprovador ou internalizante para sua vigência e aplicação.

De qualquer modo, e como notícia auspiciosa do seu valor jurídico, em várias decisões judiciais da 6ª Turma da Câmara Nacional do Trabalho da Argentina, especialmente nos votos do Juiz Capón Filas, aplicou-se a DSLM. Como esclarece o Primeiro relatório sobre a aplicação do direito do Mercosul pelos tribunais nacionais (2003), “em algumas decisões, ela foi reconhecida como hierarquia superior às leis internas, considerando sua derivação do Tratado de Assunção (TA) e o disposto no art. 75, inc. 24, da Constituição Argentina”⁴⁰.

Esse mesmo juiz, em determinado caso concreto, “apontou que o Mercosul é um espaço destinado a melhorar as condições de vida de seus habitantes. Afirmou que a sentença recorrida deveria ser reformada, já que, ao denegar ao autor uma remuneração justa, provoca um retrocesso no Tratado de Assunção, e que a DSLM, por ser derivada desse tratado, é superior às leis (com citação do art. 75, inc. 24, da Constituição Nacional)”⁴¹.

6 O DUMPING SOCIAL DIAGNOSTICADO MAS NÃO SOLUCIONADO

O dumping social, segundo o magistério de Carina Frahm e Marco Antônio César Villatore⁴², constitui prática da qual governos e empregadores de países altamente desenvolvidos frequentemente acusam governos menos desenvolvidos, porque estes deliberadamente negligenciariam regras trabalhistas. Esse conceito, então, é invocado, segundo os mesmos autores, “com o intuito de proteger o mercado interno de países desenvolvidos, das mercadorias produzidas pela mão-de-obra

⁴⁰ Primeiro relatório sobre a aplicação do direito do Mercosul pelos tribunais nacionais (2003) Montevideo: Secretaría del Mercosur, Foro Permanente de Cortes Supremas del Mercosur y Asociados, Fundación Konrad Adenauer (editores), 2006. p. 133.

⁴¹ Op. cit. p. 134.

⁴² FRAHM, Carina; VILLATORE, Marco Antônio César. Dumping social e o direito do trabalho. In VIDOTTI, Tarcio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Mota Peixoto (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial** – homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen. São Paulo: LTr, 2003. p. 150151.



considerada carente de direitos mínimos do trabalhador: longas jornadas de trabalho, utilização de mão-de-obra infantil, precário sistema previdenciário, etc.”.

Recordando o exemplo do uso da mão-de-obra infantil na produção de bolas de futebol da NIKE no Paquistão, Vietnã, China e Indonésia, Frahm e Villatore⁴³ sintetizam a compreensão do tema, dizendo: “Como o salário do trabalhador representa relevante obstáculo para o aumento do lucro, explora-se a mão-de-obra para a obtenção de menores custos de produção, o que permite também a diminuição do preço de venda, instigando, assim, a prática de dumping social”.

Segundo Georgenor de Sousa Franco Filho⁴⁴, o grave problema do dumping social ocorre “porque as empresas transnacionais costumam se implantar nos países onde a mão-de-obra é mais barata, promovendo tratamento diverso, porquanto geralmente atuando nos diversos processos de integração, tendem a subverter esses a seu interesse”.

Manifestação dessa natureza pode-se dar em pelo menos três formas, na lição de Luiz Carlos Amorim Robortella⁴⁵:

- a) empresas transferem-se de um para outro Estado em busca de menor custo de mão-de-obra e vantagens tributárias;
- b) fixação interna de salários baixos para atrair empresas estrangeiras; e
- c) trabalhador transfere-se para o Estado que oferecer mais proteção e maior **salário**, o que agrava a situação econômico-social.

7 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO MERCOSUL

Registraram Jorge Rosenbaum e Octavio Racciatti que “o fundamento jurídico da negociação coletiva regional no Mercosul provém das normas internacionais sobre liberdade sindical e negociação coletiva (o princípio da liberdade sindical emana da ratificação da Constituição da OIT), assim como do reconhecimento do diálogo social na Declaração Sociolaboral do Mercosul de 10.12.98”.⁵⁰

⁴³ Op. cit., p. 151.

⁴⁴ Op. cit., p. 297.

⁴⁵ ROBOTELLA, Luiz Carlos Amorim. As relações de trabalho no MERCOSUL. **Revista LTr**, São Paulo, 57 (11): nov. 1993. p. 1315. ⁵⁰ Op. cit. p. 195.



Como se há de recordar, esse importante documento estabelece, no art. 13, sob o título Diálogo Social, o seguinte: “Os Estados-Partes comprometem-se a fomentar o diálogo social nos âmbito social e regional, instituindo mecanismos efetivos de consulta permanente entre representantes dos governos, dos empregadores e dos trabalhadores, a fim de garantir, mediante o consenso social, condições favoráveis ao crescimento econômico sustentável e com justiça social da região e a melhoria das condições de vida de seus povos”.

Relativamente às Convenções da OIT sobre negociação coletiva, a de nº 98, sobre direito de sindicalização e negociação coletiva, foi ratificada por todos os países membros do Mercosul e a de nº 154, sobre o fomento da negociação coletiva o foi pela Argentina, Brasil e Uruguai, e a de nº 87, sobre liberdade sindical, não conta, apenas, com a ratificação do Brasil.

O governo argentino assinalou a possibilidade do desenvolvimento de uma negociação coletiva regional, de forma expressa, em sua resposta ao Comitê de Liberdade Sindical, no caso relativo à suspensão de convenções coletivas nos portos e o transporte marítimo e fluvial, quando manifesta seu interesse na possível negociação de um convênio coletivo em nível de Mercosul, através do ex-Subgrupo 11⁴⁶.

Seguindo a Oscar Ermida Uriarte⁴⁷, as formas possíveis de uma negociação coletiva regional no Mercosul poderiam ser as seguintes:

- a) a demais alto nível, a de maior centralização, é o acordo marco. O FCES pode constituir um âmbito no qual desenvolver formas atípicas da negociação coletiva;
- b) a segunda modalidade – também atípica ou imperfeita – poderia tentar-se através de comissões consultivas paritárias;
- c) a terceira forma possível pode estar constituída por convênios coletivos por ramo de âmbito supranacional;
- d) a quarta e última modalidade possível é a negociação supranacional (geográfica e politicamente centralizada) por empresa (funcionalmente descentralizada): convênios coletivos regionais de empresa.

⁴⁶ Comitê de Liberdade Sindical. Queixa contra o Governo da Argentina apresentada pela Confederação Geral do Trabalho da República Argentina (CGT) e a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL). Informe nº 292, Caso nº 1.684.

⁴⁷ Apud ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI, Octavio. Op. cit., p. 196.



Quanto aos atores, que podem praticar a negociação coletiva transnacional, no âmbito do Mercosul, Georgenor de Sousa Franco Filho indica: Coordenação de Centrais Sindicais do Cone Sul e Conselho Industrial do Mercosul⁴⁸.

Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante monta um quadro comparativo das formas extrajudiciais de solução de conflitos coletivos de trabalho nos Estados Membros do MERCOSUL.⁴⁹

8 OS FATORES QUE AUMENTAM OU DIMINUEM A POSSIBILIDADE DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA INTERNACIONAL

Em ensaio de grande profundidade, Jorge Rosenbaum e Octavio Racciatti assinalam existirem fatores que favorecem e outros que debilitam a negociação coletiva internacional⁵⁰.

Tendo-se em conta esse estudo, sinteticamente, foram considerados como principais fatores que favorecem a negociação coletiva internacional: a) que a integração dos países da região em um mercado comum, nas características do Mercosul, deveria abrir o caminho até a expansão da autonomia coletiva; b) que tanto a globalização econômica como a integração regional, que operam sobre a produção, o comércio, as comunicações e as finanças, se convertem em agentes ativos para modificar o sistema social, impulsionando um redimensionamento dos sistemas de relações trabalhistas, apresentando um novo contexto para que se desenvolvam. Nesse cenário do mundo econômico e social, que afeta as relações trabalhistas, pode-se admitir que inevitavelmente se tenda à internacionalização dos atores e de suas relações, e essa circunstância deveria também operar por si mesma como um estímulo à negociação coletiva internacional; c) que a importante expansão das empresas multinacionais, e da integração de empresas e/ou grupos de empresas entre si, para enfrentar os desafios da competitividade internacional, no esquema de globalização que impera na realidade presente, configura uma peça a mais, das diversas formas, processos, estruturas e relações que transcendem ao “Estado-nação” e desenha parte das “economias-mundo”.

⁴⁸ Op. cit., p. 299.

⁴⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **MERCOSUL: a integração, o direito e os conflitos coletivos de trabalho**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2006. p. 197-201.

⁵⁰ ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI, Octavio. Negociación colectiva internacional. **Revista de direito do trabalho**. Ano 26. Nº 100. São Paulo: Revista dos Tribunais, outubro-dezembro de 2000. p. 160-170.



No outro lado da linha, seguindo os mesmos doutrinadores, encontram-se os principais fatores que debilitam a negociação coletiva internacional, e que podem ser resumidos da seguinte maneira: a) a inadequação das estruturas das organizações sindicais e das organizações de empregadores para esse fim; b) ausência de uma vontade negociadora efetiva e convincente nos interlocutores sociais para concluir normas coletivas.

Essa realidade – ainda com diversidade de graus e matizes – constitui um fenômeno bastante generalizado no mundo, porém muito mais na região e ainda em países que, como Argentina e Uruguai, possuem uma tradição de práticas nessa matéria; c) carências atuais do sindicalismo – as organizações de trabalhadores não possuem poder suficiente para levar as organizações de empregadores e os grupos multinacionais a sentar-se em uma mesa de negociações; d) a debilidade sindical no mercado, onde a empresa assume um papel de protagonista e as organizações gremiais perderam pé, possuindo um papel cada vez menos decisivo; e) acúmulo de dificuldades práticas, que operam como freio a um adequado desenvolvimento da negociação coletiva internacional, muitas das quais se acentuam, ou respondem quase exclusivamente à realidade regional, a qual pertencem os países da área; f) problemas técnicos (jurídicos) que se encontram ao seu redor a existência de uma diversidade de legislações nacionais sobre negociação coletiva, e a paralela ausência de um ordenamento internacional unitário a respeito, constituem uma barreira quase intransponível para uma negociação coletiva multinacional.

Conforme registro de Gerardo Cedrola Spremolla⁵¹, citando H. Northory e R. Rowan, as críticas à negociação coletiva internacional foram convertidas em uma lista já “clássica” de impedimentos:

1. as diversas legislações, ou, mais estritamente, a regulação diversa que da negociação coletiva fazem as diversas legislações dos Estados;
2. a resistência dos empregadores;
3. a falta de preparo sindical;
4. a falta de convicção dos trabalhadores;
5. os obstáculos devidos à política macroeconômica dos governos.

⁵¹ SPREMOLLA, Gerardo Cedrola. Negociación colectiva internacional: realidad o utopía? **RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur**. Nº 6. Montevideo : OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – España, 1995. p. 70.



9 A IMPONDERABILIDADE QUANTO AO FUTURO – UM ENIGMA A SER DECIFRADO – A VIABILIDADE DA PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE PERSONALIDADE VIA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva internacional segue sendo um grande enigma a ser decifrado e descoberto. Adrián O. Goldin e Silvio Feldman⁵² consideram-na “como um processo com certos traços convergentes, a partir de realidades significativamente diferentes que, por sua vez, abre novas perspectivas a respeito da representação potencial que pode jogar a negociação coletiva como fonte normativa no processo de integração e, mais em geral, a participação dos protagonistas sociais em seus avanços e estilo de desenvolvimento”.

Na verdade, e o mais importante, não se trata de constatar a existência de uma série de organizações internacionais, para possibilitar a negociação coletiva transnacional. Muito mais do que isso, trata-se de impulsionar um duplo processo de construção organizacional e de atuação, dentro e fora dos Estados nacionais, como explicita Antonio Baylos:

a) em nível supranacional, fortalecendo uma organização sindical para agir de forma autônoma, que não se limite a mera coordenação de sindicatos nacionais; b) de forma paralela, e simultânea, os sindicatos estatais deverão desenvolver um âmbito de atuação próprio à dimensão supranacional da sua ação sindical⁵³.

Georgenor de Sousa Franco Filho⁵⁴ assinala, com precisão, “que a negociação coletiva transnacional, longe de ser novidade no Direito do Trabalho, é prática que deve ser incentivada e apoiada, porque resulta da realidade de hoje, irrefreável no futuro”.

A entendermos o direito não apenas como aquilo que é posto mas o que pode ser conquistado, recriado, a negociação coletiva internacional pode tornar-se um instrumento metódico, eficiente e ágil para aprimorar as relações mundializadas das empresas com os trabalhadores.

⁵² GOLDIN, Adrián O.; FELDMAN, Silvio. Relaciones colectivas del trabajo en Mercosur (sobre una hipótesis de convergencia). **RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur**. Nº 7. Montevideo : OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – España, 1995. p. 68.

⁵³ Op. cit., p. 28.

⁵⁴ Op. cit., p. 205.



Na sociedade em que vivemos, denominada de pós-moderna, ou pós-industrial, o direito do trabalho (seja o individual, seja o coletivo – sindical) movimenta-se no sentido do respeito aos direitos fundamentais dos trabalhadores, com a finalidade de implantar “o império da dignidade do trabalhador como pessoa humana, como ser que produz em benefício da sociedade”.⁵⁵

Nesse sentido, pode-se afirmar, sem sombra de dúvida, que os direitos fundamentais (aí considerados, também, os direitos de personalidade), exercem dupla função: “limitam o exercício do poder do empregador no curso da relação de emprego e representam barreira oposta à flexibilização das condições de trabalho mediante negociação coletiva”.⁵⁶

Como assinala, lucidamente, Alice Monteiro de Barros, a convenção coletiva (que é o resultado concreto da negociação coletiva) traduz, seguramente, uma afirmação do poder do sindicato e “da faculdade que lhe foi atribuída no sentido de resolver problemas e de melhorar as condições de vida dos trabalhadores”.⁵⁷

Chegou a hora, pois, de reelaborar a negociação coletiva para que a sua efetividade ultrapasse as barreiras nacionais, seja um ímã agregador das reivindicações do proletariado internacional, estabelecendo, ainda, uma certa previsibilidade na atividade mundializada das empresas.

Torna-se, necessário, portanto, sugerir, fundamentadamente, que a Organização Internacional do Trabalho (na frente...) e os blocos supranacionais (União Europeia, MERCOSUL, NAFTA...) avancem na direção de um ordenamento mínimo, estabelecedor de regras mínimas no relacionamento capital e trabalho.

Tendo havido modificação no relacionamento entre instituições políticas e econômicas, tornou-se imprescindível elaborar um novo ordenamento que considere técnicas e categorias conceituais divergentes “das que são empregadas nos modelos culturais dominantes, no campo do direito do trabalho”.⁵⁸

Para essa tarefa de reordenamento, a pesquisa acadêmica no campo das relações do trabalho torna-se essencial, assimilando novos padrões comportamentais dos trabalhadores e novas técnicas empresariais para assegurar, sempre, e em qualquer hipótese, a preservação dos direitos fundamentais e de personalidade, ingredientes essenciais da cidadania e da civilização humana.

⁵⁵ ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr. p. 422.

⁵⁶ ROMITA, Arion Sayão. Op. cit., p. 422.

⁵⁷ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr. p. 1270.

⁵⁸ GOMES, Orlando. **Escritos menores**. São Paulo: Saraiva, 1981, p. 191.



Curitiba, 10 de setembro de 2008.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Curso básico de direito sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. São Paulo: LTr.

BAYLOS, Antonio. **Representação e representatividade sindical na globalização**. Revista trabalhista – direito e processo. Ano 2. Rio de Janeiro: Forense, janeiro-fevereiro-março, 2003. Vol. V. p. 17-37

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Mercosul: a integração, o direito e os conflitos coletivos de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2006.

Comitê de Liberdade Sindical. **Queixa contra o Governo da Argentina apresentada pela Confederação Geral do Trabalho da República Argentina (CGT) e a Confederação Internacional de Organizações Sindicais Livres (CIOSL)**. Informe nº 292, Caso nº 1.684.

CUARTANGO, Gonzalo Oscar. **La negociación colectiva transnacional en el Mercosur: observaciones y perspectivas**. Revista de direito do trabalho. Ano 27. São Paulo: Revista dos Tribunais, outubro-dezembro de 2001. p.180-196.

DELGADO, Maurício Godinho. **Capitalismo, trabalho e emprego: entre o paradigma da destruição e os caminhos de reconstrução**. São Paulo: LTr, 2005.

FERNANDES, António de Lemos Monteiro. **Direito do trabalho: relações colectivas de trabalho**. 3. ed. Coimbra: Almedina, 1994. v. 1.

FRAHM, Carina; VILLATORE, Marco Antônio César. **Dumping social e o direito do trabalho**. In VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Mota Peixoto (Coord.). **Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial – homenagem ao Ministro Antonio José de Barros Levenhagen**. São Paulo: LTr, 2003. p. 149-181

FRANCO FILHO, Georgenor de Souza. **Negociação coletiva transnacional**. In FRANCO FILHO, Georgenor de Souza (Coord.). **Curso de direito coletivo do trabalho – estudos em homenagem ao Ministro Orlando Teixeira da Costa**. São Paulo: LTr, 1998. p. 291-307.

FURTADO, Celso. **O longo amanhecer: reflexões sobre a formação do Brasil**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1999.

GOLDIN, Adrián O.; FELDMAN, Silvio. **Relaciones colectivas del trabajo en el Mercosur (sobre una hipótesis de convergencia)**. RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur. Nº 7. OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – España, Montevideo: 1995. p. 47-102.

GOMES, Orlando. **Ensaio de direito civil e de direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Aide, 1986.



_____, Orlando. **Escritos menores**. São Paulo: Saraiva, 1981.

GONÇAVES, Lilian. **Ultratividade das cláusulas normativas**. São Paulo: LTr, 2008.

Liberdade Sindical: Recopilação de Decisões e Princípios do Comitê de Liberdade Sindical do Conselho de Administração da OIT. Brasília: Organização Internacional do Trabalho, 1997. verbete 801.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de direito do trabalho: direito coletivo do trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 1993. v. 3.

MELHADO, Reginaldo. **Metamorfoses do capital e do trabalho: relações de poder, reforma do judiciário e competência da justiça laboral**. São Paulo: LTr, 2006.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4. ed. São Paulo: LTr, 2005.

_____, Amauri Mascaro. **Teoria geral do direito do trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PALOMEQUE LÓPEZ, M. Carlos. **Derecho sindical español**. 2. ed. Madrid: Tecnos, 1988.

PRIMEIRO RELATÓRIO SOBRE A APLICAÇÃO DO DIREITO DO MERCOSUL PELOS TRIBUNAIS NACIONAIS (2003). 2. ed. URUGUAY: Secretaria del Mercosur, Foro Permanente de Cortes Supremas del Mercosur y Asociados, Fundación Konrad Adenauer (editores), 2006.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **As relações de trabalho no MERCOSUL**. Revista LTr, São Paulo, 57 (11): nov. 1993. p. 1312-1317.

ROMITA, Arion Sayão. **Direitos fundamentais nas relações de trabalho**. São Paulo: LTr.

ROSENBAUM, Jorge; RACCIATTI, Octavio. **Negociación colectiva internacional**. Revista de direito do trabalho. Ano 26. São Paulo: Revista dos Tribunais, outubro-dezembro de 2000. p. 157-198.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007.

SARMENTO, Daniel. **Direitos fundamentais e relações privadas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Lumen Júris, 2008.

SOUSA SANTOS, Boaventura. **Introdução: para ampliar o cânone do internacionalismo operário**. In SOUSA SANTOS, Boaventura. (Org.). **Trabalhar o mundo: os caminhos do novo internacionalismo operário**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

SPREMOLLA, Gerardo Cedrola. **Negociación colectiva internacional: realidad o utopia?** RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur. Nº 6. OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – España, Montevideo: 1995. p. 59-79.

SPYROPOULOS, Georges. **El sindicalismo frente a la crisis: situación actual y perspectivas futuras**. RELASUR – Revista de Relaciones Laborales en America Latina – Cono Sur. Nº 4. OIT/Ministerio de Trabajo y Seguridad Social – España, Montevideo : 1994. p. 81-104



ACADEMIA BRASILEIRA DE DIREITO DO TRABALHO

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Negociação coletiva de trabalho**. In SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. Instituições de direito do trabalho. 22. ed. São Paulo: LTr, março 2005. v. II.

Data da publicação do artigo:

GUNTHER, Luiz Eduardo. A negociação coletiva de trabalho: Necessidade de afirmação da tutela dos direitos de personalidade na atividade empresarial mundializada. Revista Jurídica, v. 21, n. 5, 2008, p. 95-121. Disponível em: < <http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/118/92>> Acesso em: 08. fev. 2020.