

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL

DANIEL VOLKMER ROMERO

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NAS EMPRESAS PÚBLICAS

Porto Alegre

2011

DANIEL VOLKMER ROMERO

NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NAS EMPRESAS PÚBLICAS

Trabalho de conclusão de curso apresentado como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Direito pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS.

Orientador: Francisco Rossal de Araújo

Porto Alegre

2011

***Dedico este trabalho a todas aquelas pessoas que, de uma forma ou outra,
contribuíram para a sua realização.***

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, por ter me dado a vida e iluminado o meu caminho na busca de meus objetivos;

À minha família, pelo exemplo de amor, dedicação, caráter e respeito que sempre dedicaram a mim;

A todos os meus amigos, que sempre se mantêm unidos e prontos para me ajudar nas horas difíceis;

A todos os professores pelos quais eu passei bons momentos em sala de aula, recebendo atenção, ensinamentos e dedicação.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	05
1 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	06
1.1 ORIGEM HISTÓRICA.....	06
1.2 CONCEITO.....	11
1.3 PRINCÍPIOS.....	13
1.3.1 Princípio da Inescusabilidade Negocial.....	13
1.3.2 Princípio da Boa-Fé.....	14
1.3.3 Princípio de Acesso à Informação.....	15
1.3.4 Princípio da Razoabilidade.....	15
1.3.5 Princípio da Paz Social.....	16
1.4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CLT.....	16
1.5 MODALIDADES DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	20
1.6 CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO.....	21
2 EMPRESAS PÚBLICAS.....	27
2.1 ESTRUTURA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	27
2.2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA.....	30
2.3 CONCEITO.....	33
3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NAS EMPRESAS PÚBLICAS.....	36
3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO.....	36
3.2 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL.....	39
3.3 JURISPRUDÊNCIA TRT E TST.....	40
CONCLUSÃO.....	48
REFERÊNCIAS.....	51

INTRODUÇÃO

Por intermédio deste trabalho de conclusão de curso busca-se tratar do tema relativo às negociações coletivas em empresas públicas.

Para tanto, de início, o estudo tem como fio condutor a origem das normas coletivas no mundo e no Brasil. Posteriormente, a pesquisa perpassa por questões introdutórias das convenções e acordos coletivos, seja conceitos, natureza jurídica, princípios basilares e requisitos para elaboração e sua finalidade.

Num segundo momento, é trazido a lume um enfoque acerca das empresas públicas, a estrutura da administração pública, a administração pública direta e indireta, o poder negocial entre a administração pública e os empregados públicos da administração direta e indireta, bem como das empresas públicas e sociedades de economia mista.

Apresentou-se, ainda que *an passam*, países que realizam negociações coletivas no setor público.

Todavia, o ponto central do presente estudo gira em torno das negociações coletivas nas empresas públicas no Brasil. Na busca de respostas sobre essa temática, analisar-se-á as orientações da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Constituição Federal de 1988, bem como a jurisprudência atual do Supremo Tribunal Federal (STF), do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Tribunal Regional da 4ª Região, além de pesquisa bibliográfica e emprego do método dialético, em razão dos diferentes posicionamentos acerca da temática em estudo, sem, contudo, ter a pretensão de esgotá-la.

1 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Para o entendimento desse instrumento de solução de conflitos de natureza coletiva, é necessário que se faça uma abordagem de sua origem histórica, que seja delimitado o seu conceito, perpassando pelos princípios formadores de sua estrutura, bem como esta se encontra inserida no Direito brasileiro, notadamente na Consolidação das Leis Trabalhistas, terminando com a sua incidência nos conflitos coletivos.

1.1 ORIGEM HISTÓRICA

A definição da origem histórica das negociações coletivas é imprecisa pois não temos um ciclo de desenvolvimento uniforme dos acontecimentos que fizeram com que os trabalhadores e os sindicatos as desenvolvessem. Alguns autores referem que esta teria surgido na época das corporações de ofício, em seus estatutos, o que não parece correto para Segadas Vianna:

Estas, como tais, só apareceram e podiam ter lugar com a produção em massa, a aparição das grandes fábricas, o fortalecimento da organização sindical, o que aconteceu na época contemporânea.¹

Sendo assim, isto ocorreu durante o final do século XIX e início do século XX, época da Segunda Revolução Industrial, em fábricas localizadas na Europa, sendo este continente identificado como berço destas negociações.

Os trabalhadores, necessitando do salário para sua subsistência e a de seus familiares, obrigavam-se a aceitar condições precárias e desumanas de trabalho. Em decorrência do tamanho das fábricas e do contingente de pessoas existente dentro destes parques industriais, os mesmos encontravam-se concentrados. Isto permitiu a formação de um vínculo de confiança entre eles, onde foi aberto espaço para discussão sobre as condições de trabalho e o afloramento de lideranças. Assim, organizaram-se para a luta contra o capital buscando melhoria destas condições.

¹ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22.ed. São Paulo: LTr, 2002, v. 2, p. 1178.

Como conseqüência disso, os sindicatos também se fortaleceram. Estes obtiveram legitimidade de atuação e representatividade e, o sentido jurídico das negociações coletivas, tomou forma e conteúdo apropriado, ou seja, alcançou-se o sentido de que a mesma deve ter como conseqüência a obtenção da paz social e o alcance da conseqüente conciliação entre as partes envolvidas.

O Estado, como detentor do Poder Legislativo, inicialmente, questionou a legitimidade das negociações coletivas, uma vez que ficava com empregadores e empregados, diretamente ou representados pelos respectivos sindicatos, a capacidade de celebrarem convênios normativos, determinando regras de conduta a serem respeitadas nos contratos individuais de trabalho.

Além disto, quando a questão era resolvida mediante intervenção estatal, os resultados obtidos não eram duradouros e, a decisão, por ser imposta, determinava um vencedor e um vencido, não agradando a uma das partes envolvidas, permanecendo o relacionamento entre eles abalado. Posteriormente, aquele identificou que os referidos instrumentos tinham importância significativa na solução dos conflitos entre capital e proletariado, onde se obtinha um resultado em prol da convivência pacífica no ambiente de trabalho.

Para o empregador, houve um tempo em que campanhas de trabalhadores tinham apoio político e, por isso, os interesses defendidos eram partidários e eleitorais. Além dos interesses serem estranhos à relação de trabalho, não era dado ao pólo patronal condições de defender-se. Com o advento desse importante instrumento, além de uma solução pacífica sem campanhas políticas, evitou-se a eclosão de greves desnecessárias.

No campo internacional, as negociações coletivas começam a ter força com o surgimento da Organização Internacional do Trabalho (OIT), em 1919, sendo meio eficaz no combate aos problemas decorrentes da relação entre empregador e empregado.

A Organização Internacional do Trabalho foi criada pela Conferência da Paz, assinada em Versalhes, em junho do ano de 1919, logo após a primeira guerra mundial, e teve como vocação promover a

justiça social e, em particular, fazer respeitar os direitos humanos no mundo do trabalho. Desde a sua criação, portanto, a OIT está assente no princípio, inscrito na sua Constituição, de que não pode haver paz universal duradoura sem justiça social.²

A OIT, portanto, visa adotar uma política social de cooperação e de desenvolvimento social entre todos os sistemas jurídicos nacionais para a melhoria das condições de trabalho, mediante o implemento de normas protetivas sociais universais para os trabalhadores e o reconhecimento internacional dos Direitos Humanos do Trabalhador.³

Convenções e Conferências trataram, desde então, questões envolvendo jornada de trabalho, férias anuais, princípios gerais do contrato de trabalho e, dentre as quais, destaca-se a Convenção n. 98 de 1949, convenção esta que versou sobre os princípios do direito de sindicalização e de negociação coletiva em seu artigo 4º, a saber:

Art. 4º. 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 organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.

De igual forma, merece apreciação a Recomendação n. 91, oriunda da conferência realizada em 1951, em Genebra, adotada para tratar acerca dos contratos coletivos e sua definição de convenção coletiva:

Recomendação 91. Todo acordo escrito relativo às condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores, de um lado, e, de outro, uma ou várias organizações representativas de trabalhadores, ou, na falta dessas organizações, representantes dos trabalhadores interessados por eles devidamente eleitos e credenciados, de acordo com a legislação nacional.

No Brasil, houve uma inversão quanto ao pólo natural de produção e utilidade deste instituto. Em vez de ser proveniente de uma concepção proletária e sindical, a negociação coletiva teve sua importância identificada e proposta por parte do Estado, como a maior parte do direito trabalhista brasileiro. Esta situação é

² SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999, p. 124.

³ Idem, *ibidem*.

identificada quando se analisa o Decreto n. 21.761, de 23 de agosto de 1932, criado por iniciativa de Evaristo de Moraes, decreto este onde o seu conteúdo foi trazido do direito francês:

Art. 1º. Entende-se por convenção colectiva de trabalho o ajuste relativo ás condições do trabalho, concluído entre um ou varios empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.

A primeira Constituição que versou expressamente sobre a matéria da negociação coletiva foi a de 1934, em seu artigo 121, § 1º, alínea “j”:

Art. 121. A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

[...]

j) reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho. [...].

Após 1934, o Brasil teve o chamado “Estado Novo”, com a ditadura de Getúlio Vargas, tempo em que o sindicalismo estruturou-se, mas o sistema político vigente não permitia a liberdade sindical, embora, na Carta de 1937, houvesse disposição minuciosa sobre a negociação coletiva, conforme disposto no artigo 137:

Art. 137. A legislação do trabalho observará, além de outros, os seguintes preceitos:

a) os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam;

b) os contratos coletivos de trabalho deverão estipular obrigatoriamente a sua duração, a importância e as modalidades do salário, a disciplina interior e o horário do trabalho; [...].

Em 1939, o Decreto-Lei n. 1.237 e a Lei n. 1.402, trouxeram avanços, organizando a Justiça do Trabalho e determinando a criação de um fundo de reserva destinado a garantir as responsabilidades da associação de classe nos contratos coletivos firmados respectivamente. A consolidação das Leis do Trabalho em 1943, somada a estes enunciados, indicavam um cenário favorável á disseminação desse instrumento normativo e à alteração da estrutura sindical. Veio o processo de redemocratização do país e o avanço nas questões envolvendo a negociação

coletiva não ocorreu como esperado. Somente com o advento da Constituição Federal de 1988 é que esta evolução aconteceu, muito embora os sindicatos ainda não se mostrem fortalecidos, além de apresentarem-se desvirtuados de sua função precípua.

A negociação coletiva na Carta de 1988 encontra-se expressa, dentre outros dispositivos, no artigo 7º, inciso XXVI e no artigo 8º, inciso VI:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

[...]

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

[...]

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho; [...]

Para João de Lima Teixeira Filho, duas regras são fundamentais para que se compreenda a evolução da negociação coletiva: a primeira, quão mais rígida é a organização sindical, mais tormentosa é a negociação coletiva; a segunda, quão mais fortes e representativos são os sindicatos, menor é a necessidade de intervenção legislativa.⁴

O modelo sindical brasileiro confronta este entendimento. No Brasil, a participação sindical respeita o princípio da unicidade sindical, princípio este que não permite, em uma mesma base territorial, a existência de mais de um sindicato. Além desta imposição, há também o monopólio de representação por categoria profissional ou econômica. A posição brasileira é contrária ao entendimento da OIT. A convenção n. 87 da OIT, convenção esta não ratificada pelo Brasil, induz ao pluralismo sindical, ou seja, se baseia na formação de várias entidades sindicais em uma mesma base territorial. Neste ensejo, cabe ressaltar, ainda, que a convenção prevê igualmente o direito de o sindicato se afiliar às organizações internacionais e às organizações não governamentais. A referida posição do nosso país está expressa no artigo 8º, inciso II da Constituição Federal de 1988:

⁴ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1182-1183.

Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

[...]

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...].

1.2 CONCEITO

A negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva.⁵

Entende-se a negociação coletiva como sendo o convênio entre sindicato operário e sindicato patronal correspondente ou empresas individualmente consideradas, tendo por objeto principal a estipulação de normas a serem respeitadas através dos contratos individuais de trabalho e por objeto secundário a criação de direitos e obrigações assumidas pelos convenientes a título próprio.⁶

Este importante instrumento faz parte do grupo de métodos de solução de conflitos de autocomposição, ou seja, as próprias partes resolvem entre si o conflito, sem intervenção de outros sujeitos, diferentemente da fórmula de heterocomposição. Nesta situação, as partes não conseguem isoladamente resolver o conflito, fato que leva a intervenção de um terceiro, seja a pedido ou mesmo quando não há outra alternativa, caso dos dissídios coletivos. A negociação coletiva, no Brasil, se apresenta ou na forma de convenção ou de acordo coletivo de trabalho, diplomas estes a serem analisados mais a frente.

A definição acima exemplifica que, no pólo patronal, tanto o respectivo sindicato, quanto a empresa isoladamente, podem firmar o contrato coletivo. Esta exceção à regra demonstra uma realidade a ser observada. Ocorre que os sindicatos operários mostram-se não raramente mais desenvolvidos e, por isso, em

⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 122.

⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997. p. 150.

maior quantidade do que o patronal, tendo por vezes a inexistência de um representante sindical da categoria econômica.

A natureza jurídica da negociação coletiva é controversa. As principais correntes acerca deste tema são a contratualista e a normativista.

A contratualista ou civilista, como o próprio nome diz, caracteriza a mesma como sendo um contrato. Para os defensores desta corrente, o acordo ou convenção celebrado obriga aos associados ou à totalidade da categoria profissional. Teorias como a do mandato, da gestão de negócios, da estipulação em favor de terceiros e do contrato inominado, para Russomano⁷ ou da personalidade moral fictícia, para Segadas Vianna⁸, tentaram responder à questão, mas nenhuma delas, por si só, de maneira satisfatória.

Os normativistas sustentam que os referidos diplomas criam normas gerais e abstratas que alcançam somente as partes envolvidas. Possui, na verdade, natureza híbrida sem se agregar por inteiro a nenhuma delas. É contrato pela convergência de vontades que são determinadas no instrumento, a exemplo das cláusulas contratuais. Entretanto, difere dos contratos pelos efeitos normativos, característica esta que faz com que a mesma seja considerada fonte do Direito do Trabalho. Exemplos disto são a gratificação natalina e as férias anuais.

Esta teoria encontra relação direta com o disposto no artigo 611 da CLT: “Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo [...]”.⁹

Essa normatividade é diferente da que se identifica na lei material. As leis materiais são de produção exclusiva do poder estatal, ou seja, unilaterais. As “leis” criadas por negociações coletivas são bilaterais.

⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. Op. cit. 157.

⁸ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. In: SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1.204.

⁹ Grifo do autor.

A negociação pode servir também como mecanismo de flexibilização de direitos, conforme disposto no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV:

Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

VI - irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo;

[...]

XIII - 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;

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva; [...].

1.3 PRINCÍPIOS

A negociação coletiva é parte integrante do chamado Direito Coletivo do Trabalho.¹⁰⁻¹¹

A negociação coletiva está submetida aos princípios gerais do direito, mas possui princípios próprios, íntimos da sua estrutura. Segundo João de Lima Teixeira Filho, são estes: princípio da inescusabilidade negocial, princípio da boa-fé, princípio de acesso à informação, princípio da razoabilidade e princípio da paz social.¹²

1.3.1 Princípio da Inescusabilidade Negocial

O princípio que resguarda a existência de uma negociação coletiva válida é o princípio da inescusabilidade negocial, previsto no artigo 616 da CLT – Consolidação das Leis do Trabalho¹³, segundo o qual o ente coletivo – seja ele um

¹⁰ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1.204.

¹¹ Este direito também é chamado de sindical ou social, mas opta-se, aqui, pela denominação objetivista, consoante entendimento de DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. Op. cit., p. 20.

¹² TEIXEIRA FILHO, João de Lima. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1197. p. 1.194.

¹³ Note-se que os parágrafos do artigo 616 da CLT estão revogados pelos artigos 8º e 114 da Constituição Federal, motivo pelo qual as conseqüências nele previstas não são mais aplicáveis no contexto atual.

sindicato ou mesmo uma empresa¹⁴ – não pode se recusar a buscar o entendimento, uma vez provocado a fazê-lo.

Portanto, o princípio da inescusabilidade negocial é o princípio segundo o qual as partes não podem se negar à tentativa de autocomposição, a qual é obrigatória até mesmo para que seja deflagrada uma greve ou proposto um dissídio coletivo, onde o conflito será dirimido mediante intervenção do Poder Judiciário.¹⁵

É de registrar-se que nosso direito não obriga ao entendimento. O que se espera dos seres coletivos é uma atuação pautada pela colaboração e respeito recíprocos, consubstanciada na resposta afirmativa ao convite de dialogar. Uma questão de consideração.

1.3.2 Princípio da Boa-Fé

Trata-se de princípio inerente aos atos jurídicos em geral. Sua existência resulta até de presunção *juris tantum*.¹⁶

A boa-fé na negociação coletiva deve estar presente não só na fase de confecção do assenso, pela concentração de esforços para a conclusão com êxito da negociação, mas também na fase de fiel execução do pactuado. Uma conduta claramente de má-fé na negociação coletiva é a do empregador que assume concessões mais onerosas por poder repassá-las a terceiros, que pagam a conta sem ter participado das discussões. É o caso do empregador que, ao assumir obrigações que resultem em um incremento no custo da folha de pagamento, repassam este valor ao consumidor final, majorando o preço do produto que comercializa.¹⁷

¹⁴ Importa observar o entendimento de DELGADO, Maurício Godinho. In: *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006. p. 1313, que inclui as empresas como ser coletivo, em virtude de sua própria natureza.

¹⁵ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. In: SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1.194-1.195.

¹⁶ Trata-se de expressão em latim cujo significado literal é “apenas de direito”. Normalmente a expressão em questão vem associada à palavra presunção, ou seja, presunção *juris tantum*, que consiste na presunção relativa, válida até prova em contrário. In: ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Dicionário Acadêmico de Direito*. 2.ed. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001.

¹⁷ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. In: SÚSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1.195-1.196.

1.3.3 Princípio de Acesso à Informação

As negociações dependem do conhecimento acerca das condições econômicas da empresa por exemplo. O princípio de acesso à informação preconiza que as mesmas devem estar à disposição dos interessados, não só em momentos de dificuldade, mas também nos de prosperidade. Para que o sindicato dos trabalhadores possa formular a pauta de reivindicações, a fim de iniciar a negociação, é necessário conhecer as reais condições da empresa e a capacidade desta de assumir determinados pleitos que a categoria julga cabíveis.¹⁸

1.3.4 Princípio da Razoabilidade

Ainda no que pertine ao comportamento patronal e profissional, tem-se que as partes envolvidas na negociação coletiva de trabalho devem agir de forma razoável, sem exageros, “conformes à razão”.¹⁹

É um princípio geral do direito com aplicação específica à negociação coletiva. Faz com que a negociação seja pautada em valores como a sensatez, a moderação e a ponderação. Este princípio possui total conexão ao princípio de acesso à informação. Com base em informações necessárias à formulação do referido diploma, obtidas de forma transparente e condizente, por exemplo, com a realidade econômico-financeira da empresa, é que se alcança a razoabilidade desejada.²⁰

Deste princípio - por alguns chamado “princípio da adequação” – resulta que as exigências recíprocas devem ser guiadas pelo bom-senso e pelo espírito do *bonnus pater familiae*.²¹ Assim, as partes envolvidas no diálogo devem abster-se de manifestar pretensões despropositadas e cuja implementação sabe-se ser impossível ou injustificavelmente tortuosa. Igualmente, não estão autorizadas a

¹⁸ Idem, p. 1.196-1.197.

¹⁹ PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

²⁰ Idem, p. 1.197-1.198.

²¹ Em português diz-se “bom pai de família”.

recusar-se a ceder ou cumprir solicitações quando isto claramente não lhe traz maiores prejuízos ou dificuldades.²²

1.3.5 Princípio da Paz Social

O princípio da paz social é também trazido pela doutrina como próprio à negociação coletiva de condições de trabalho.

O princípio da paz social consiste na trégua implicitamente assumida pelas partes ao assinarem o instrumento normativo. Os interesses transacionados na negociação coletiva concluída com sucesso atendem aos anseios do capital e do proletariado. Assim, a dita paz social, principal objetivo da negociação é alcançada. Entretanto, esta regra é relativizada quando ocorre o descumprimento das normas acordadas e a modificação superveniente, substancial e imprevisível das condições de trabalho ou econômicas.²³

1.4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A CLT

A negociação coletiva, no direito brasileiro, além dos dispositivos constitucionais mencionados anteriormente, encontra regulamentação, na Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no artigo 611 e seguintes. No *caput* deste artigo é trazida a definição deste instrumento:

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.

Os sujeitos que participam da negociação coletiva são, via de regra, os sindicatos. A Constituição exige a sua participação. Na falta destes, é de

²² Segundo BRITO FILHO, José Carlos Monteiro de. *Direito Sindical*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007. p. 152, “as partes devem negociar dentro de sua realidade, não formulando pleitos que não possam ser implementados, nem, por outro lado, recusando-se a aceitar o que está dentro de suas possibilidades”.

²³ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. In: SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1.198-1.199.

responsabilidade das federações ou das confederações esta representatividade, situação esta descrita no § 2º do artigo 611 da CLT:

Art. 616.

[...]

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações.

Quanto ao conteúdo, as convenções e os acordos deverão conter obrigatoriamente as informações descritas no artigo 613 da CLT:

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II - Prazo de vigência;

III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;

V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.

Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro.

Nesse sentido é a Súmula n. 379 do Tribunal Superior do Trabalho – TST, cujo teor segue abaixo:

SUM-379. DIRIGENTE SINDICAL. DESPEDIDA. FALTA GRAVE. INQUÉRITO JUDICIAL. NECESSIDADE (conversão da Orientação Jurisprudencial n. 114 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005.

O dirigente sindical somente poderá ser dispensado por falta grave mediante a apuração em inquérito judicial, inteligência dos arts. 494 e 543, §3º, da CLT. (ex-OJ nº 114 da SBDI-1 - inserida em 20.11.1997).²⁴

²⁴ BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Orientações Jurisprudenciais. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_html_atual.html>. Acesso em: 20 out. 2011.

Como dito anteriormente, uma convenção coletiva de trabalho cria lei entre as partes, que deve ser respeitada durante a vigência do instrumento. O prazo de vigência das convenções e dos acordos pode ser estipulado pelas partes, mas não pode exceder o limite legal de dois anos, conforme disposto no § 3º do artigo 614 da CLT:

Art. 614. Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

[...]

§ 3º. Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos.

Art. 615. O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

§ 1º. O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

§ 2º. As modificações introduzidas em Convenção ou Acordo, por força de revisão ou de revogação parcial de suas cláusulas passarão a vigorar 3 (três) dias após a realização de depósito previsto no § 1º.

Fazendo referência ao princípio da inescusabilidade negocial, tem-se o disposto no artigo 616 da CLT:

Art. 616. Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva.

O principal requisito de validade das convenções e acordos coletivos é que os mesmos sejam desenvolvidos pelos sindicatos e devidamente registrados em cartório.

Não há possibilidade de os empregados negociarem diretamente com o empregador. Por isso, o disposto na parte final do § 1º do artigo 617 da CLT não teria sido recepcionado pela Constituição Federal de 1988, *in verbis*:

Art. 617. Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias

para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.

No entanto, embora não recepcionado pela Carta Magna, há uma exceção prevista na Lei de Greve (Lei n. 7.783/89), quando inexistir entidade sindical, conforme disposto no artigo 4º, § 2º:

Art. 4º Caberá à entidade sindical correspondente convocar, na forma do seu estatuto, assembléia geral que definirá as reivindicações da categoria e deliberará sobre a paralisação coletiva da prestação de serviços.

[...]

§ 2º Na falta de entidade sindical, a assembléia geral dos trabalhadores interessados deliberará para os fins previstos no "caput", constituindo comissão de negociação.

No tocante à prevalência das cláusulas mais favoráveis, prevê o artigo 620 da CLT: "As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo."

Já acerca das cláusulas que podem ser incluídas em sede de convenções e acordos coletivos, bem como outros regramentos atinentes à matéria dispõem os artigos 621 a 625 da CLT, a saber:

Art. 621. As Convenções e os Acordos poderão incluir entre suas cláusulas disposição sobre a constituição e funcionamento de comissões mistas de consulta e colaboração, no plano da empresa e sobre participação, nos lucros. Estas disposições mencionarão a forma de constituição, o modo de funcionamento e as atribuições das comissões, assim como o plano de participação, quando for o caso.

Art. 622. Os empregados e as empresas que celebrarem contratos individuais de trabalho, estabelecendo condições contrárias ao que tiver sido ajustado em Convenção ou Acordo que lhes for aplicável, serão passíveis da multa neles fixada.

Parágrafo único. A multa a ser imposta ao empregado não poderá exceder da metade daquela que, nas mesmas condições seja estipulada para a empresa.

Art. 623. Será nula de pleno direito a disposição de Convenção ou Acordo que, direta ou indiretamente, contrarie proibição ou norma disciplinadora da política econômico-financeira do Governo ou concernente

à política salarial vigente, não produzindo quaisquer efeitos perante autoridades e repartições públicas, inclusive para fins de revisão de preços e tarifas de mercadorias e serviços.

Parágrafo único. Na hipótese deste artigo, a nulidade será declarada, de ofício ou mediante representação, pelo Ministro do Trabalho e Previdência Social, ou pela Justiça do Trabalho em processo submetido ao seu julgamento.

Art. 624. A vigência de cláusula de aumento ou reajuste salarial, que implique elevação de tarifas ou de preços sujeitos à fixação por autoridade pública ou repartição governamental, dependerá de prévia audiência dessa autoridade ou repartição e sua expressa declaração no tocante à possibilidade de elevação da tarifa ou do preço e quanto ao valor dessa elevação.

Art. 625. As controvérsias resultantes da aplicação de Convenção ou de Acordo celebrado nos termos deste Título serão dirimidas pela Justiça do Trabalho.

Os passos para elaboração das convenções coletivas são: publicação de edital, convocando para assembleia, em órgão oficial ou de maior circulação local, contendo a ordem do dia e a matéria que será discutida; discussão das cláusulas pela assembleia, que é o órgão máximo do sindicato; a eficácia varia de acordo com a base territorial dos sindicatos convenientes; tem validade a convenção durante o prazo de sua vigência, nunca superior a dois anos, depois de três dias, do depósito de duas vias no Ministério do Trabalho e Emprego, tal requisito é imprescindível para dar-lhe publicidade.²⁵

1.5 MODALIDADES DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA

No direito brasileiro, a negociação coletiva é dividida em convenção coletiva (CCT) e acordo coletivo (ACT). Diferem entre si no tangente aos sujeitos envolvidos e à abrangência de suas regras jurídicas. A convenção envolve a negociação entre o sindicato patronal e o dos trabalhadores e, na falta destes, entre federações ou confederações, conforme situação descrita no § 2º do artigo 611 da CLT.

Por outro lado, o acordo coletivo é o instrumento firmado entre um sindicato e uma empresa ou conjunto de empresas de uma determinada categoria econômica. A abrangência da primeira modalidade é maior tendo em vista a participação intersindical, ou seja, a incidência da convenção se estende por toda a base

²⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

profissional e econômica de representação destes sindicatos. Já no acordo, a abrangência é mais restrita, por não termos do lado patronal a participação de sindicato. Na verdade, até a participação do sindicato é reduzida à convocação de assembléia geral dos trabalhadores. Por fim, as regras jurídicas decorrentes deste diploma só se aplicam à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito o acordo.

1.6 CONFLITOS COLETIVOS DO TRABALHO

Os conflitos entre empregador e empregado ocorrem ou por razões jurídicas ou por razões econômicas. A primeira definição acerca dos conflitos coletivos data de 1919, na Inglaterra, através do *Industrial Court act*.

Segundo Nascimento, “na Inglaterra, o *industrial courts act*, de 1919, criou o Tribunal Industrial o *industrial court*. É órgão tripartite, composto dos representantes dos empregadores, dos trabalhadores e juízes.”²⁶

Orienta, ainda, Nascimento, que alguns países instituíram órgãos de natureza administrativa aos quais foi atribuída função de julgar questões trabalhistas criando assim jurisprudência trabalhista. Apesar desses órgãos não integrarem o poder judiciário, o sistema mexicano é um exemplo, pois, as questões trabalhistas são julgadas pelas juntas de *conciliacion y arbitraje*, especializadas em matéria trabalhista.²⁷

Segundo Nascimento, os modos de solução dos conflitos classificam-se em autotutela, autocomposição e heterocomposição:

A autotutela consiste na solução direta pelos litigantes pela imposição de um pelo outro. Pode manifestar-se, por exemplo, pelo exercício da greve, sendo um meio de pressão, utilizado unilateralmente pela categoria profissional, para fazer prevalecer suas pretensões perante a classe patronal. Nos sistemas jurídicos, são

²⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2007. p. 41.

²⁷ Idem, ibidem.

três as posições adotadas quanto a greve.²⁸ Há países que a proíbem, como os do leste europeu, nos quais a greve é considerada crime contra a economia. Outros simplesmente a consideram como um fato social não passível de regulamentação jurídica, como a República Federal da Alemanha. Finalmente, outros países consideram um direito, com limitações, maiores ou menores, ou, ainda, com uma legislação de respaldo.²⁹

Na autocomposição, a solução também é direta, mas não pela imposição e sim pelo acordo, é a técnica segundo a qual é solucionado o conflito por ato das próprias partes, sem emprego de violência, mediante ajuste de vontades. Ainda, podem ser classificadas em unilateral e bilateral. A renúncia é um exemplo da primeira e a transação da segunda. É um exemplo, a celebração de acordos normativos, que são espécies as convenções coletivas e os acordos coletivos de trabalho, diretamente ou por mediação.³⁰

Na heterocomposição, a solução é emanada de um terceiro imparcial que decide com força obrigatória sobre os litigantes, que, assim, são submetidos à decisão, por exemplo, quando ocorre arbitragem ou mesmo na sentença normativa.³¹

A conciliação é judicial e em alguns casos extrajudicial, enquanto a mediação é extrajudicial. Logo, se o acordo é em juízo, o nome é conciliação. Se é dissídio coletivo, o nome é acordo em dissídio coletivo, e se é fora dos tribunais e há um terceiro que o intermediou, é mediação. O Ministério do Trabalho e Emprego faz mediação, e a Justiça do Trabalho faz conciliação. A arbitragem é uma forma de composição extrajudicial dos conflitos, sendo considerada por alguns doutrinadores um equivalente jurisdicional. Na arbitragem um terceiro suprapartes decide.³²

A solução dos conflitos trabalhistas através da jurisdição é amplamente utilizada, de modo que a diferença entre os países que a utilizam esta na maior

²⁸ Idem, p. 15.

²⁹ Idem, p. 08.

³⁰ Idem, p. 06.

³¹ PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Orgs.). *Os novos horizontes do Direito do Trabalho: homenagem ao ministro José Luciano de Castilho Pereira*. São Paulo: LTr, 2005. p. 474.

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. Op. cit., p. 18.

atuação jurisdicional e na sua especialização ou não. No plano histórico a jurisdição trabalhista, resulta da passagem, autodefesa, para a ação jurídica.³³

Portanto, poder-se-á dizer que os mecanismos de solução de conflitos são constituídos segundo critérios de autocomposição ou heterocomposição. A autocomposição, por sua vez, pode ser impulsionada por mecanismos auxiliares, modo de funcionamento este com pretensão de autotutelar o conteúdo da contradição, sem que com isto se altere a dinâmica autocompositiva da negociação: é o caso da greve e do *lock-out*.

Lock-out é a paralisação das atividades da empresa por iniciativa do empregador. Este, no intuito de frustrar uma negociação coletiva ou impedir o cumprimento das reivindicações dos trabalhadores, fecha provisoriamente parte ou toda a empresa. O *lock-out* é sempre um abuso do poder empresarial.³⁴

O *lock-out* é prática vedada pela legislação trabalhista brasileira, conforme disposto no caput do artigo 17 da Lei n. 7783/89: “Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (*lock-out*).”

Com efeito, a negociação coletiva tem como objetivo principal alcançar a paz social. Entretanto, durante o seu desenvolvimento, poderá haver a necessidade da utilização de um meio de pressão e força: a greve.

A greve é, de fato, mecanismo de autotutela de interesses; de certo modo, é exercício direto das próprias razões, acolhido pela ordem jurídica. É, até mesmo, em certa medida, “direito de causar prejuízo”, como indica o jurista Washington da Trindade.³⁵

³³ Idem, p. 23.

³⁴ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1.266.

³⁵ TRINDADE, Washington da. apud DELGADO, Maurício Godinho. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008. p. 164.

Segundo o artigo 2º da Lei n. 7783/89, greve é “a suspensão coletiva, temporária e pacífica, total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador”. Além deste dispositivo, o direito de greve é assegurado pela Constituição Federal em seu artigo 9º: “É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”

A Lei de greve é omissa quanto ao sujeito ativo e ao objeto da greve. O sujeito ativo é o sindicato e, inexistindo organização sindical, uma comissão de negociação constituída por trabalhadores formada exclusivamente para esta finalidade. Quanto ao objeto, este está limitado a postulações capazes de serem atendidas por convenção, ou acordo coletivo, laudo arbitral ou sentença normativa de tribunal do trabalho.³⁶

O prazo de duração desse instituto é variável. Há dúvida se o período de greve trata-se suspensão ou interrupção do contrato de trabalho. A regra geral é a da suspensão, conforme disposto no artigo 7º da Lei n. 7.783, de 28 de junho de 1989:

Art. 7º. Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

Do entendimento jurisprudencial constante na Súmula 316 do STF, de que a simples adesão à greve não constitui falta grave, é correto o disposto no parágrafo único do artigo 7º da Lei n. 7783/89 sobre a impossibilidade de dispensa do empregado durante o movimento paredista:

Art. 7º.
[...]
Parágrafo único. É vedada a rescisão de contrato de trabalho durante a greve, bem como a contratação de trabalhadores substitutos, exceto na ocorrência das hipóteses previstas nos arts. 9º e 14.

³⁶ SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1.274.

Outra importante situação envolvendo o instituto da greve é a paralização de serviços essenciais³⁷. Conforme disposto no artigo 9º e parágrafo único da Lei n. 7.783/89:

Art. 9º. Durante a greve, o sindicato ou a comissão de negociação, mediante acordo com a entidade patronal ou diretamente com o empregador, manterá em atividade equipes de empregados com o propósito de assegurar os serviços cuja paralisação resultem em prejuízo irreparável, pela deterioração irreversível de bens, máquinas e equipamentos, bem como a manutenção daqueles essenciais à retomada das atividades da empresa quando da cessação do movimento.

Parágrafo único. Não havendo acordo, é assegurado ao empregador, enquanto perdurar a greve, o direito de contratar diretamente os serviços necessários a que se refere este artigo.

Já em seu artigo 10 e incisos são elencados um rol de serviços ou atividades considerados essenciais, a saber:

Art. 10. São considerados serviços ou atividades essenciais:

- I - Tratamento e abastecimento de água; Produção e distribuição de energia elétrica, gás e combustíveis.
- II - Assistência médica e hospitalar;
- III - Distribuição e comercialização de medicamentos e alimentos;
- IV - Funerários;
- V - Transporte coletivo;
- VI - Captação e tratamento de esgoto e lixo
- VII - Telecomunicações;
- VIII - Guarda, uso e controle de substâncias radioativas, equipamentos e materiais nucleares;
- IX - Processamento de dados ligados a serviços essenciais;
- X - Controle da tráfego aéreo;
- XI - Compensação bancária.

Nesse passo, dispõem os artigos 11, parágrafo único, e artigo 12, ambos da Lei n. 7.783/89:

Art. 11. Nos serviços ou atividades essenciais, os sindicatos, os empregadores e os trabalhadores ficam obrigados, de comum acordo, a garantir, durante a greve, a prestação dos serviços indispensáveis ao atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

Parágrafo único. São necessidades inadiáveis, da comunidade aquelas que, não atendidas, coloquem em perigo iminente a sobrevivência, a saúde ou a segurança da população.

³⁷ Serviços Públicos Essenciais são àqueles nos quais atribuem-se todo o desenvolvimento de uma sociedade e a geração de riqueza de um país inteiro. A falta ou interrupção de tais serviços geram verdadeiras catástrofes.

Art. 12. No caso de inobservância do disposto no artigo anterior, o Poder Público assegurará a prestação dos serviços indispensáveis.

Importante salientar que tais serviços são na verdade indispensáveis a vida moderna, e basicamente são os pilares de sustentação de uma nação, tanto é que quando alguns países se declaram guerra os primeiros ataques são contra alvos ligados aos serviços essenciais, pelo simples motivo de serem considerados a espinha dorsal da infraestrutura do país.

2 EMPRESAS PÚBLICAS

Com o escopo de compreender a negociação coletiva nas Empresas Públicas, é imprescindível que seja exposta a estrutura da administração pública, noções de centralização e descentralização, tanto política quanto administrativa, sendo esta última responsável pela divisão da atividade administrativa em direta e indireta, ao passo que a administração indireta é composta, entre outros entes, pelas Empresas Públicas.

2.1 ESTRUTURA DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

O Estado é pessoa jurídica territorial soberana, formada pelos elementos povo, território e governo soberano.³⁸

A soberania estatal é resultado da indissociabilidade destes três elementos, onde o povo organiza a engrenagem estatal segundo os seus interesses, desempenhando a função política. A função política delineará a forma do Estado, o sistema de governo e a forma de governo.

A forma de Estado é definida em posições de governo voltadas à centralização ou à descentralização política. Um Poder político centralizado leva ao chamado Estado Unitário, onde na totalidade do território encontra-se um só poder político, com controle sobre as coletividades regionais e locais. Como exemplo de centralização política, tem-se a República Oriental do Uruguai, sendo a justiça, a educação, a saúde, a segurança externa, a própria política e a defesa, administradas em todo o país. Contrariamente a esta disposição política, a figura da descentralização política estatal tem como consequência a formação do chamado Estado Federado, onde coexistem diferentes unidades políticas autônomas entre si, exercendo, em decorrência de uma maior aproximação, um controle mais direto das coletividades.³⁹

³⁸ MELLO, Celso Antônio Bandeira De. *Curso de Direito Administrativo*. 27.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

³⁹ Idem.

Desenvolvendo a noção da estrutura e da funcionalidade de um Estado, além da forma de governo, deve ser adotado um sistema de governo. Em ciência política, a escolha pelo sistema de governo implica na maneira pela qual o poder político será dividido e exercido no âmbito de um Estado. O sistema de governo varia de acordo com o grau de separação dos poderes, mas principalmente decorre da forma como se relacionam o Poder Legislativo e o Poder Executivo. Dependendo do grau de dependência e colaboração entre eles, podem surgir dois regimes distintos: o sistema presidencialista e o sistema parlamentarista.⁴⁰

No Presidencialismo tem-se um sistema de governo no qual há uma nítida separação entre o executivo e o legislativo, de maneira que o poder executivo é exercido independentemente do parlamento, não sendo diretamente responsável por este. Quem exerce a chefia do Poder Executivo cumpre mandato, fixo ou vitalício, não dependendo de confiança do Poder legislativo para sua investidura e tampouco para o seu exercício. Por outro lado, os membros do Poder Legislativo não estão sujeitos a dissolução pelo Poder Executivo.

No Parlamentarismo, há um sistema de governo em que o Poder Legislativo (parlamento) oferece sustentação política (apoio direto ou indireto) para o Poder Executivo. Logo, o Poder Executivo necessita do poder do parlamento para ser formado e também para governar. No parlamentarismo, o Poder Executivo é normalmente exercido por um primeiro-ministro (chanceler).

O Parlamentarismo pode se apresentar de duas formas. Na República Parlamentarista, o Chefe de Estado, que é quem tem o poder de governar, é um presidente eleito pelo povo e nomeado pelo parlamento, por tempo determinado. Nas monarquias parlamentaristas, o chefe de governo é o monarca (rei), que assume de forma hereditária. Neste último caso, o chefe de Estado, que é quem governa de fato, é um primeiro-ministro, situação esta evidenciada no sistema de governo do Reino Unido, indo desde a separação estrita entre os poderes legislativo e executivo (presidencialismo), de que é exemplo, além do Brasil, o sistema de

⁴⁰ Idem.

governo dos Estados Unidos da América, até a dependência completa do governo junto ao legislativo (parlamentarismo), caso do sistema de governo do Reino Unido.

Os interesses da sociedade são por definição responsabilidade do Estado, responsabilidade esta que agregaria a chamada noção de bem comum. Estes interesses compõem e são identificados nas funções executiva ou administrativa, legislativa e judiciária. O poder é uno, mas a divisão das funções não desvirtua esta afirmativa, é mera construção política, fruto de um propósito ideológico de Montesquieu: o modelo da tripartição dos poderes.

A Constituição Federal estabelece expressamente este modelo no artigo 2º: “São Poderes da União, independentes e harmônicos entre si, o Legislativo, o Executivo e o Judiciário.”

Além disso, protege o dispositivo elencado através do disposto no artigo 60, § 4º, inciso III:

Art. 60. A Constituição poderá ser emendada mediante proposta:
[...]
§ 4º - Não será objeto de deliberação a proposta de emenda tendente a abolir:
[...]
III - a separação dos Poderes; [...].

Na esfera do Poder Executivo, o Estado efetiva a chamada administração pública. Esta tarefa é composta por atividades, as quais são definidas constitucionalmente como de sua responsabilidade, podendo desenvolvê-las por si, como prestá-las através de outros sujeitos. Aqui há que se falar nas noções de centralização, descentralização e desconcentração da atividade administrativa.

A centralização ocorre quando o Estado executa diretamente as suas atividades, por meio de órgãos e agentes integrantes de sua própria estrutura, ou seja, pelo conjunto orgânico que lhe compõe a intimidade. São eles: a União, o Distrito Federal, os Estados e os municípios.⁴¹

⁴¹ MELLO, Celso Antônio Bandeira De. *Curso de Direito Administrativo*. Op. cit.

A descentralização administrativa consiste em transferir a outros sujeitos um determinado serviço público. Estes sujeitos podem ser particulares ou pessoas auxiliares criadas por ele. A descentralização administrativa ocorre de duas formas: por outorga ou por delegação. A outorga ocorre quando o Estado cria, através de lei, uma pessoa para prestar, por prazo indeterminado um serviço público. A delegação é configurada por meio de contrato ou ato unilateral, firmado sob a forma de concessão ou permissão. É temporária e o ente delegado presta o serviço em seu nome e por sua conta e risco, mas sob fiscalização estatal.

O conceito de desconcentração é trazido, neste momento, para evitarmos uma distorção semântica com a noção de descentralização, noção esta de grande importância para a formulação do conceito de empresa pública. A desconcentração ocorre quando dentro de uma entidade da administração, normalmente pelo grande número de atividades a serem executadas, há uma distribuição de competências, buscando celeridade e eficiência na execução das mesmas. Como se infere, não se trata, como na descentralização, de uma divisão da administração pública. É puramente uma divisão técnica interna de um ente desta estrutura.

2.2 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA

Com efeito, a descentralização administrativa leva a formação das chamadas administração direta e indireta. Isto é regulado pelo Decreto-lei n. 200, de 25 de fevereiro de 1967, e em seu artigo 4º é feita alusão à referida divisão da administração pública:

- Art. 4º. A Administração Federal compreende:
- I - A Administração Direta, que se constitui dos serviços integrados na estrutura administrativa da Presidência da República e dos Ministérios.
 - II - A Administração Indireta, que compreende as seguintes categorias de entidades, dotadas de personalidade jurídica própria [...].

Ora são pessoas jurídicas de direito público, ora são pessoas jurídicas de direito privado que integra a administração pública indireta. A Constituição Federal, no capítulo VII, com o título “Da Administração Pública”, no *caput* do artigo 37, inicia revelando a dita descentralização administrativa:

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 [...].

Segundo Celso Antônio Bandeira de Mello, o critério reitor da divisão da administração pública é o orgânico ou subjetivo⁴², considerando-o inapto para descortinar todas as modalidades pelas quais se desempenham atividades administrativas públicas.

A administração pública direta é aquela que é exercida central e diretamente pelos órgãos e entes públicos. A administração direta federal é composta da Presidência da República e dos Ministérios. Entende-se que a descentralização administrativa também é obrigatória para os demais entes que integram as pessoas políticas do Estado. No âmbito estadual é o governo estadual com as suas secretarias. No âmbito municipal é o prefeito e suas secretarias. A Lei n. 10.683, de 28.5.2003 – com as sucessivas alterações – disciplina a organização administrativa Direta da União, ocupando-se da organização da Presidência e dos Ministérios.⁴³

Administração Pública indireta corresponde aos serviços prestados por pessoas jurídicas distintas das pessoas jurídicas da administração pública direta. É o conjunto de pessoas administrativas que, vinculadas à Administração Direta, têm a competência para o exercício, de forma descentralizada, de atividades administrativas.⁴⁴

A administração pública indireta é composta de autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista, disposição esta encontrada no inciso II, letras “a” a “d”, do artigo 4º do Decreto-Lei n. 200/1967.

De acordo com Di Pietro, é possível conceituar autarquias como a

[...] pessoa jurídica de direito público, criada por lei, com capacidade de auto-administração, para o desempenho de serviço público

⁴² MELLO, Celso Antônio Bandeira De. *Curso de Direito Administrativo*. Op. cit. p. 155.

⁴³ Idem, p. 155 e ss.

⁴⁴ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito Administrativo*. 12.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Impetus, 2006. p. 18.

descentralizado, mediante controle administrativo exercido nos limites da lei.⁴⁵

As autarquias são entidades da Administração Indireta criadas por lei específica, com personalidade jurídica, patrimônio e receita próprios, para executar atividades típicas da Administração Pública que requeiram, para seu melhor funcionamento, gestão administrativa e financeira descentralizada.⁴⁶

Segundo Di Pietro, pode-se definir a fundação instituída pelo poder público como

[...] o patrimônio total ou parcialmente público, dotado de personalidade jurídica, de direito público ou privado, e destinado, por lei, ao desempenho de atividades do Estado no ordem social, com capacidade de auto-administração e mediante controle da Administração Pública, nos limites da lei.⁴⁷

No entender de Meirelles, fundações públicas são entidades dotadas de personalidade jurídica de direito público, sem fins lucrativos, criadas em virtude de autorização legislativa para o desenvolvimento de atividades de interesse público, como educação, cultura e pesquisa, sempre merecedoras de amparo legal. São criadas por lei específica e regulamentadas por decreto, independentemente de qualquer registro.⁴⁸

Já a sociedade de economia mista é a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, criada por lei para a exploração de atividade econômica, sob a forma de Sociedade Anônima, cujas ações com direito a voto pertençam em sua maioria à União ou à entidade da Administração Indireta.⁴⁹

Relativamente às empresas públicas, as mesmas serão devidamente tratadas especificamente no próximo tópico.

⁴⁵ DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2003. p. 368-369.

⁴⁶ Nos ensinamentos de MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. 12.ed. São Paulo, Revista dos Tribunais, 1986: "Autarquias são entes administrativos autônomos, criados por lei, com personalidade jurídica de direito público interno, patrimônio próprio e atribuições estatais específicas."

⁴⁷ Idem, p. 373.

⁴⁸ MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. Op. cit.

⁴⁹ De acordo com MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. Op. cit. e com o Decreto-lei 200, com redação também conferida pelo Decreto-lei 900.

Ainda dentro da divisão administrativa, existem entes que, não fazem parte nem da Administração Direta, nem da Administração Indireta. São os chamados entes paraestatais, entes estes sem fins lucrativos, mas que colaboram com o Estado desempenhando atividades de interesse público. É o caso das organizações sociais, das organizações da sociedade civil de interesse coletivo e os serviços sociais autônomos (SESI, SESC e SENAI).⁵⁰

No caso das pessoas jurídicas de direito privado se aplicaria o artigo 173 da Constituição Federal de 1988, mas não é bem assim (não devemos fazer interpretações literais deste artigo), pois estas pessoas jurídicas estão sujeitas sim aos princípios do artigo 37. Não se devem confundir estas pessoas jurídicas de direito privado com as pessoas jurídicas que integram ao terceiro setor.⁵¹

2.3 CONCEITO

As empresas públicas são pessoas jurídicas de direito privado e que integram a administração pública indireta, apesar disso, com lastro constitucional. Submetem-se ao regime de direito privado, em termos, por serem autorizadas por lei (criadas por meio de autorização legal) e instituídas pelo poder público, com capital exclusivamente público. Não permitem subscrição de capital privado, não estão abertas ao capital privado. Admitem qualquer forma societária prevista em direito (diferente das sociedades de economia mista, que apenas podem ser SA), mesmo a forma unipessoal (?). Mas apesar da EC 19 ter determinado a elaboração do estatuto da empresa pública, este ainda não existe. Tem um regime de emprego público (celetista) e devem fazer licitação para contratação. Em regra, não possuem privilégios administrativos, tributários ou processuais. Não há necessidade de autorização legislativa prévia para alienação de bens imóveis (assim como nas sociedades de economia mista).⁵²

⁵⁰ ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito Administrativo*. Op. cit., p. 19.

⁵¹ Segundo DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. Op. cit., p. 413-414, “os teóricos da Reforma do Estado incluem essas entidades no que denominam de terceiro setor, assim entendido aquele que é composto por entidades da sociedade civil de fins públicos e não lucrativos; esse terceiro setor coexiste com o primeiro setor, que é o Estado, e o segundo setor, que é o mercado.”

⁵² MELLO, Celso Antônio Bandeira De. *Curso de Direito Administrativo*. Op. cit.

As empresas públicas têm natureza de direito privado, é capital exclusivamente público, instituídas pelo poder público e tem por objeto a prestação de direito público ou atividade econômica de importante interesse coletivo. São autorizadas por lei. É pessoa jurídica de direito público. Incide o artigo 173 da Constituição Federal de 1988. Tem que fazer prestação de contas, tem que fazer licitações públicas, tem que ter probidade administrativa, etc. Em alguns casos, não apenas se matiza o que tem na letra do artigo 173, mas que empresa pública de serviço típico público, quando prestam serviços públicos admite-se a impenhorabilidade dos seus bens e também se admite a imunidade tributária recíproca.

O Decreto-lei n. 200, com redação dada pelo Decreto-lei n. 900, define empresa pública federal como sendo a entidade dotada de personalidade jurídica de direito privado, com patrimônio próprio e capital exclusivo da União. É criada por lei para a exploração de atividade econômica que o Governo seja levado a exercer por força de contingência ou de conveniência administrativa e pode revestir-se de qualquer das formas admitidas no Direito.

Frise-se que as empresas públicas não são constituídas por capital exclusivamente da União, uma vez que o mesmo legislador admitiu que:

[...] desde que a maioria do capital votante permaneça de propriedade da União, será admitida, no capital de Empresa Pública (art. 5º, II, do Decreto-lei 200, de 25.2.67), a participação de outras pessoas jurídicas de Direito Público interno, bem como de entidades da Administração indireta da União, dos Estados, do Distrito Federal e Municípios.

São exemplos de empresas públicas: Caixa Econômica Federal - CEF, Empresa Brasileira de Correios e telégrafos – ECT, Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa, Empresa Brasileira de Infra-Estrutura Aeroportuária – Infraero e Hospital de Clínicas.

São características das empresas públicas:

1. criação autorizada por lei;
2. capital exclusivamente público: não há abertura para capitais de particulares.
3. podem revestir qualquer forma admitida em direito. Não precisa ser S/A.
4. há sujeição, em termos, ao regime jurídico próprio de empresas privadas. Para causas cíveis, trabalhistas e fiscais (art. 173 da CF/88);
5. há necessidade de licitação para contratação de obras;
6. o regime da empresa pública é o de emprego público e a regência é a da CLT. Não são considerados servidores de vínculo institucional, no entanto, a dispensa não pode ser livre ou imotivada.
7. em geral, em regra, não possuem privilégios processuais e administrativos. O artigo 17 da Lei n. 8.666 diz que o processo de alienação não precisa de autorização, como nas autarquias.

3 NEGOCIAÇÕES COLETIVAS NAS EMPRESAS PÚBLICAS

3.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

Demorou muito para ser sedimentado o direito à sindicalização dos servidores públicos, enquanto isso as relações de trabalho destes eram regidas exclusivamente pelo direito administrativo.

O direito à sindicalização no âmbito público esbarrava na concepção de que a intervenção das forças sociais e econômicas era incompatível com a autoridade do Estado. Além disso, tinha como elemento dificultador a sindicalização dos servidores públicos como a principal função do sindicato, ou seja, os movimentos grevistas, que foram proibidos, por longo tempo, em vários países.⁵³

Com relação às negociações coletivas, as resistências são maiores, uma vez que sustentavam a dificuldade do Estado de transigir diante das condições econômicas dos servidores públicos estarem inclusas nas verbas orçamentárias deste, bem como em decorrência do fato dos servidores públicos fazerem parte de um regime institucional e não contratual.⁵⁴

Nesse cenário, para Delgado (2009), a negociação coletiva é meio de autocomposição de conflito coletivo de trabalho, de cunho essencialmente democrático, que visa à regulação de interesses profissionais e econômicos de “significativa relevância social”, instrumentalizando-se em convenções e acordos coletivos de trabalho.⁵⁵

Por seu turno, têm as convenções coletivas o escopo de propiciar “[...] o entendimento entre o capital e trabalho, para o aumento da produtividade e melhores condições de vida do trabalhador, elementos indispensáveis à paz social”, na concepção de Barros⁵⁶.

⁵³ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

⁵⁴ Idem.

⁵⁵ DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

⁵⁶ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit., p. 1269.

3.2 LEGISLAÇÃO APLICÁVEL

A Constituição Federal de 1988 prevê no artigo 5º, inciso XVII, a existência das “corporações associativas armadas de natureza religiosa, ideológica, patriótica, dentre outras”, como a liberdade de associação.

Estabelece, ainda, a Constituição Federal de 1988, no artigo 37, inciso VI, o direito dos servidores públicos constituírem sindicatos de forma livre, exceto os militares por força do artigo 142, § 3º, inciso IV da Constituição Federal de 1988.

O artigo 37, da Constituição Federal de 1988, no inciso VII, assegura aos servidores públicos o direito de greve, que deverá ser exercido nos termos e limites da lei. Sobre este assunto, o STF já pacificou o assunto, após propositura de vários mandados de injunção, dizendo que até ser publicada referida lei, será aplicada a Lei n. 7.783 de 1989, da iniciativa privada aos movimentos grevistas dos servidores públicos.⁵⁷

Destarte, existe uma dicotomia no campo doutrinário quanto às negociações coletivas no setor público, há os que defendem e os que são contra.

Salienta-se que os posicionamentos favoráveis sustentam que é possível a negociação coletiva com o setor público através da criação de um órgão para negociar em nome da administração pública, em que o resultaria na celebração de um acordo coletivo.⁵⁸

Outrossim, é importante ressaltar que a possibilidade de negociação coletiva esteve presente no ordenamento jurídico pátrio, através da Lei n. 8.112 de 1990, que tratava do regime jurídico único dos servidores da administração direta, das autarquias e fundações públicas. Porém, as alíneas “d” e “e” do artigo 240 da noticiada lei, que fazia referência às convenções coletivas foram declaradas inconstitucionais pelo STF, ao julgar ação direta de inconstitucionalidade proposta pelo Procurador-Geral da República em 12 de novembro de 1992, excluindo dos

⁵⁷ SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. São Paulo: Método, 2008.

⁵⁸ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit.

servidores a negociação coletiva. Posteriormente, a Lei n. 9.527, de 1997, revogou as alíneas supracitadas.⁵⁹

Vale dizer que as negociações com a administração pública propiciaria a realização de concursos públicos, planos de cargos, carreiras e salários, programas de formação profissional e melhoria das condições de trabalho. Com isso, tornar-se-ia mais forte a melhoria dos serviços públicos.

Para Stoll,

[...] não se pode deixar de perceber a extensão social que a negociação coletiva de trabalho comporta, pois bem sucedida elimina a possibilidade de greves, que para o caso dos servidores públicos tem sido utilizada como um substitutivo à própria negociação, como forma de fazer chegar a termo as reivindicações e as necessidades dos servidores públicos diante do Estado-empregador. A greve deve ser utilizada como último recurso por causa das conseqüências que acarreta para a sociedade local e mesmo de forma mais ampla, dependendo da extensão da categoria que dela se serve.⁶⁰

Já os que são contra a negociação com o setor público, sustentam que o regime dos servidores públicos é estatutário, seja institucional, com relação jurídica estabelecida em leis, decretos e regulamentos.

Também, os posicionamentos desfavoráveis às negociações coletivas têm como sustentáculo o artigo 61, inciso II, alínea “a” da Constituição Federal de 1988 que dispões sobre,

[...] a impossibilidade da concessão de aumento salarial por negociação coletiva, pois a ‘criação de cargos, funções ou empregados públicos na administração direta e autárquica ou o aumento de sua remuneração’ só podem ser feitos mediante lei de iniciativa do Presidente da República.⁶¹

Arremata o referido autor dizendo que a conclusão a que se chega é que o servidor público tem direito à sindicalização, mas não pode negociar mediante convenção ou acordo coletivo, diante do princípio da legalidade que está vinculado à

⁵⁹ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit.

⁶⁰ STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo. Ltr, 2007. p. 116.

⁶¹ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 840.

administração pública conforme o artigo 37 da Constituição Federal de 1988. Nesse sentido preceitua Saraiva⁶².

O STF já pronunciou sobre o assunto e manifestou contra as negociações coletivas no setor público como se depreende da Súmula 679 de 2003, senão veja-se: “a fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva”⁶³.

Porém, para a teoria que admite a possibilidade de negociação coletiva no setor público, a omissão do artigo 39, da Constituição Federal de 1988, em relação ao inciso XXVI do artigo 7º do mesmo diploma constitucional, não é motivo suficiente para a não fruição desse direito pelos servidores públicos, pois, tem-se uma incongruência o direito à sindicalização dos servidores públicos, bem como a concessão do direito de greve, sem o reconhecimento do direito à negociação coletiva, que constitui um mecanismo de evitar a greve e suas danosas conseqüências.⁶⁴

Assim, como disse o Ministro do Tribunal Superior do Trabalho, José Luciano de Castilho Pereira: “é urgente uma reforma constitucional, para que seja criado um mecanismo de solução das questões dos servidores públicos, como indicado por Sússekind, seguindo orientações da OIT”⁶⁵.

Já quando se está diante das negociações coletivas no cenário das empresas públicas, integrantes da Administração Indireta, em que pese a exigência de criação autorizada em lei, prevista no aludido artigo 37, incisos XIX e XX, da Constituição Federal de 1988, bem como o controle estatal, abrangendo o interno, pelo Poder Executivo, e o externo, pelo Poder Legislativo, com o auxílio do Tribunal de Contas, seu regime é o de emprego público e a regência é a da CLT. Portanto, não são considerados servidores de vínculo institucional, havendo a possibilidade de se realizar negociações coletivas.

⁶² SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. Op. cit.

⁶³ MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. Op. cit.

⁶⁴ STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. Op. cit. p. 117.

⁶⁵ PEREIRA, José Luciano de Castilho apud STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. Op. cit. p. 111.

É de salientar-se que os empregados públicos constituem uma modalidade de empregado e distingue dos servidores públicos quanto ao regime, ou seja, os empregados públicos, embora para ingressar no cargo dependam de concurso de provas ou provas e títulos, nos termos do artigo 37, da Constituição Federal de 1988, são regidos pela CLT.

Vale dizer que os empregados públicos podem ser da administração direta ou indireta, novidade inserida com o fim do regime único dos servidores públicos, após a Emenda Constitucional n. 19 de 1998, que alterou o artigo 39, da Constituição Federal de 1988, ou das empresas públicas e sociedades de economia mista, com arrimo no artigo 173, §1º, inciso II da Constituição Federal de 1988.⁶⁶

Por conseguinte, ao término desta explanação é possível constatar que os empregados públicos das empresas públicas e sociedades de economia mista, representados pelos sindicatos da categoria estão autorizados a celebrar convenções ou acordos coletivos. Com efeito, existe controvérsia quanto aos empregados públicos contratados pela administração direta (Município, Estado e União) ou indireta (fundações e autarquias).

3.3 JURISPRUDÊNCIA TRT E TST

Diante da possibilidade de a empresa pública realizar negociações coletivas, segue abaixo um apanhado de alguns precedentes do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região e do Tribunal Superior do Trabalho:

P01 - NEGOCIAÇÃO PRÉVIA EXTRAJUDICIAL.

CANCELADO D.J. DE 25.08.95. “A partir de 01.01.1990, em todas as ações coletivas, sejam elas originárias ou revisionais, é necessária a prévia negociação extrajudicial, devidamente comprovada, ou a negativa de uma das partes de negociar, sob pena de extinção do processo sem julgamento do mérito”.⁶⁷

⁶⁶ SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. Op. cit.

⁶⁷ BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/precedentes>> . Acesso em: 25 nov. 2011.

Neste precedente do TRT da 4ª Região, evidencia-se a necessidade de prévia negociação extrajudicial, devidamente comprovada, ou a negativa de uma das partes de negociar.

P02 - PÓLOS DA RELAÇÃO PROCESSUAL COLETIVA – SINDICATOS.

“Não se conhece de ação coletiva, salvo se declaratória, que não tenha como parte entidade sindical, ressalvadas as categorias econômicas sem representação na jurisdição deste Tribunal”.⁶⁸

Neste precedente do TRT da 4ª Região fica clara a necessidade de o Sindicato atuar como parte da ação coletiva, excetuando-se as ações declaratórias.

P17 - DESCONTO ASSISTENCIAL

“O empregador deverá recolher aos cofres do sindicato beneficiado, no prazo de 30 (trinta) dias a contar da data da publicação do acórdão, as contribuições assistenciais determinadas pela decisão normativa. O não recolhimento implicará acréscimo de juros moratórios de 1% (um por cento) ao mês e de multa de 10% (dez por cento), sem prejuízo da atualização do débito”.⁶⁹

Este precedente do TRT da 4ª Região revela a necessidade de o empregador recolher aos cofres do sindicato beneficiado as contribuições assistenciais determinadas pela decisão normativa.

P42 - DATA-BASE - FIXAÇÃO - INEXISTÊNCIA DE INSTRUMENTO NORMATIVO ANTERIOR.

“Assegura-se a fixação da data-base da categoria profissional no dia primeiro mais próximo à data do ajuizamento do dissídio coletivo originário”.⁷⁰

⁶⁸ BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/precedentes>> . Acesso em: 25 nov. 2011.

⁶⁹ BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/precedentes>> . Acesso em: 25 nov. 2011.

⁷⁰ BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/precedentes>> . Acesso em: 25 nov. 2011.

É de registrar-se que na Caixa Econômica Federal as negociações coletivas, nos últimos anos, têm sido impulsionadas pela mobilização dos trabalhadores e do sindicato da categoria através da greve. Sem este importante instrumento de autotutela e de pressão, não são obtidos os resultados esperados.

Frise-se que a categoria dos bancários é a única categoria, no universo brasileiro, a submeter suas pretensões à discussão nacional. A FENABAN, Federação Nacional dos Bancários, é a responsável por discutir com todas as instituições financeiras, na chamada Mesa Única, as pautas mínimas dos bancários. Portanto, são celebradas convenções coletivas, pois a categoria é abrangida na sua totalidade. As questões específicas de cada banco são discutidas em um âmbito mais interno, âmbito este onde os acordos coletivos se estabelecem.

Nesse compasso, convém trazer à baila o Dissídio Coletivo n. 6535-37.2011 suscitado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos no Tribunal Superior do Trabalho, cujo julgamento ocorreu em 11.10.11:

1. Vimos, conforme solicitação dessa Federação, fazer breves esclarecimentos jurídicos acerca do Dissídio Coletivo nº 6535-37.2011, suscitado pela Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos no Tribunal Superior do Trabalho, cujo julgamento ocorreu em 11.10.11 (terça-feira).

2. Primeiramente, cumpre registrar que a greve deflagrada pela categoria em 13.9.11 foi julgada não abusiva, pois segundo o TST ela foi realizada dentro dos limites legais e não houve atentado à boa-fé coletiva. Nesse sentido, não há que se falar na responsabilização trabalhista pela participação pacífica dos trabalhadores na greve, o que impede, portanto, a aplicação de punições.

3. No que tange às questões econômicas, o TST fixou um reajuste de 6,87%, retroativo a 1º.8.11, além de um aumento real de R\$ 80,00 a partir de 1º.10.11. Quanto aos vales alimentação e cesta foram, respectivamente, fixados os valores de R\$ 25,00 e R\$ 140,00, além de um talonário extra em dezembro de 2011 no valor de R\$ 575,00, aos trabalhadores admitidos até 31.7.11.

4. Em relação às demais cláusulas, o TST deferiu a proposta que foi juntada pelo TST nos autos do processo, que reedita em grande parte o acordo passado. As únicas ressalvas foram as cláusulas 20 (desconto assistencial), que foi adaptada ao Precedente Normativo 1191 do TST, 61 (vale refeição/alimentação), cujos valores foram alterados para ficarem conforme acima mencionado, e a 63 (vigência), que foi adaptada ao novo Precedente Normativo 1202, do TST.

5. Em relação aos dias parados, o Tribunal aprovou uma proposta intermediária, capitaneada pelo Ministro Barros Levenhagen, que autoriza o desconto de 7 dias de greve e a compensação dos demais 21. Essa compensação será feita até maio de 2012, aos sábados e domingos, conforme necessidade da ECT, observada a mobilidade de áreas territorial (na mesma região metropolitana e sem despesas de transporte para o trabalhador), e convocadas com pelo menos 72 horas de antecedência.

6. O ponto da compensação certamente gerará uma série de questionamentos, vez que a forma como ela ocorrerá não ficou clara nos debates havidos no dia do julgamento do dissídio. Contudo, no que tange aos intervalos legais não há dúvida que eles devem ser respeitados.

7. Por fim, o TST entendeu que o serviço postal é uma atividade essencial e que deve, portanto, respeitar as condicionantes impostas pela Lei de Greve, em especial o pré-aviso de 72 horas e o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

8. Para uma análise mais minuciosa do alcance da decisão do TST, precisaremos aguardar a publicação do acórdão do processo, o que não temos como precisar exatamente quando isto ocorrerá, mas trabalhamos com um prazo em torno de 15 dias. Nessa oportunidade, também analisaremos a necessidade e conveniência da interposição dos recursos cabíveis (embargos de declaração, embargos infringentes, julgados pelo TST ou recurso extraordinário, julgado pelo Supremo Tribunal Federal). [...]

Nesse sentido, importa analisar os precedentes do Tribunal Superior do Trabalho, com destaque para a PN-119 e para a PN-120:

PN-119. CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (nova redação dada pela SDC em sessão de 02.06.1998 - homologação Res. 82/1998, DJ 20.08.1998)

A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados.⁷¹

PN-120. SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES (positivo) - (Res. 176/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011)

A sentença normativa vigora, desde seu termo inicial até que sentença normativa, convenção coletiva de trabalho ou acordo coletivo de trabalho

⁷¹ BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf> . Acesso em: 20 out. 2011.

superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.⁷²

Interessante, ainda, o estudo da Orientação Jurisprudencial-SDI1-342, do Tribunal Superior do Trabalho, acerca dos condutores de veículos rodoviários:

OJ-SDI1-342. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO (alterada em decorrência do julgamento do processo TST-IUJEEDEDRR 1226/2005-005-24-00.1) – Res. 159/2009, DEJT divulgado em 23, 24 e 25.11.2009.⁷³

Portanto, é inválida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

Ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os condutores e cobradores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte público coletivo urbano, é válida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a redução do intervalo intrajornada, desde que garantida a redução da jornada para, no mínimo, sete horas diárias ou quarenta e duas semanais, não prorrogada, mantida a mesma remuneração e concedidos intervalos para descanso menores e fracionados ao final de cada viagem, não descontados da jornada.

De mais a mais, importa agora trazer as Súmulas de maior relevância acerca da matéria, provenientes do Tribunal Superior do Trabalho⁷⁴:

⁷² BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf> . Acesso em: 20 out. 2011.

⁷³ BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf> . Acesso em: 20 out. 2011.

⁷⁴ BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf> . Acesso em: 20 out. 2011.

SUM-85, V. Banco de horas. Não aplicação. Regime compensatório. Instituição por negociação coletiva.

SUM-189. GREVE. COMPETÊNCIA DA JUSTIÇA DO TRABALHO. ABUSIVI-DADE (nova redação) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003 A Justiça do Trabalho é competente para declarar a abusividade, ou não, da gre-ve.

Histórico:

Redação original - Res. 11/1983, DJ 09.11.1983

Nº 189 A Justiça do Trabalho é competente para declarar a legalidade ou ilegalidade da greve.

SUM-286. SINDICATO. SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL. CONVENÇÃO E A-CORDO COLETIVOS (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A legitimidade do sindicato para propor ação de cumprimento estende-se tam-bém à observância de acordo ou de convenção coletivos.

Histórico:

Súmula alterada - Res. 98/2000, DJ 18, 19 e 20.09.2000

Redação original - Res. 19/1988, DJ 18, 21 e 22.03.1988

Nº 286 Sindicato - Substituição processual - Convenção coletiva

O sindicato não é parte legítima para propor, como substituto processual, demanda que vise a observância de convenção coletiva.

SUM-349. ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE HORÁRIO EM ATIVIDADE IN-SALUBRE, CELEBRADO POR ACORDO COLETIVO. VALIDADE (cancelada) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011

A validade de acordo coletivo ou convenção coletiva de compensação de jornada de trabalho em atividade insalubre prescinde da inspeção prévia da autoridade competente em matéria de higiene do trabalho (art. 7º, XIII, da CF/1988; art. 60 da CLT).

Histórico:

Súmula mantida - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

Redação original - Res. 60/1996, DJ 08, 09 e 10.07.1996

SUM-374. NORMA COLETIVA. CATEGORIA DIFERENCIADA. ABRANGÊNCIA (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 55 da SBDI-1) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Empregado integrante de categoria profissional diferenciada não tem o direito de haver de seu empregador vantagens previstas em instrumento coletivo no qual a empresa não foi representada por órgão de classe de sua categoria. (ex-OJ nº 55 da SBDI-1 - inserida em 25.11.1996)

SUM-375. REAJUSTES SALARIAIS PREVISTOS EM NORMA COLETIVA. PREVALÊNCIA DA LEGISLAÇÃO DE POLÍTICA SALARIAL (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 69 da SBDI-1 e da Orientação Jurisprudencial nº 40 da SBDI-2) - Res. 129/2005, DJ 20, 22 e 25.04.2005

Os reajustes salariais previstos em norma coletiva de trabalho não prevalecem frente à legislação superveniente de política salarial. (ex-OJs nºs 69 da SBDI-1 - inserida em 14.03.1994 - e 40 da SBDI-2 - inserida em 20.09.2000)

SUM-423. TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA DE TRABALHO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA. VALIDADE. (conversão da Orientação Jurisprudencial nº 169 da SBDI-1) Res. 139/2006 – DJ 10, 11 e 13.10.2006

Estabelecida jornada superior a seis horas e limitada a oito horas por meio de regular negociação coletiva, os empregados submetidos a turnos ininterruptos de revezamento não tem direito ao pagamento da 7ª e 8ª horas como extras.

Diante dos precedentes, orientações jurisprudenciais e súmulas acima descritas é possível depreender que as características e dinâmica mais gerais das negociações coletivas no Brasil nos autorizam a argumentar que os trabalhadores e seus sindicatos têm reagido de forma muito específica às estratégias de ajuste competitivo das empresas.

O que se quer dizer com isso é que embora, no geral, a tendência das mudanças tenha apontado para uma flexibilização nos regimes de trabalho que incide em perdas de direitos, categorias específicas de setores determinados se deparam com realidades próprias em que seus sindicatos são bem sucedidos ou

nem tanto, ou não o são, na negociação de compensações e compromissos de reciprocidade por parte das empresas ou em fórmulas de negociação em que os prejuízos não sejam tão extensos.

Portanto, fatores como capacidade e desempenho econômico das empresas, sua participação relativa nos mercados internos e/ou externos, nível de modernização tecnológica/organizacional e de qualificação de sua força de trabalho, poder de pressão dos sindicatos, que por sua vez é influenciado por sua própria história de luta, entre outros, estariam entre os determinantes dessas especificidades. Como elas concretamente se apresentam, só os estudos de caso podem mais prontamente responder.

CONCLUSÃO

Foi com a Constituição Federal de 1988 que a legislação trabalhista teve a principal inovação quanto às negociações coletivas, seja no que pertine à regulamentação da possibilidade de celebração de convenção coletiva, seja no tocante aos acordos coletivos, o que não fora cogitado nas Constituições anteriores, apenas por meio de Decreto.

Com o advento da Constituição Federal de 1988, as convenções e acordos coletivos revelam grande importância para relações laborais, uma vez que a Constituição e a Consolidação das Leis do Trabalho tratam dos direitos mínimos aplicáveis a toda relação de emprego, ou seja, não cuidam das especificidades de uma determinada classe de empregados e patrões. Além disso, as negociações coletivas possibilitam a flexibilização dos direitos trabalhistas, principalmente no momento de crise econômica.

Vários países asseguram as negociações coletivas no setor público por força de lei ou do costume, inclusive países latino-americanos.

Pode-se citar a Inglaterra, França (Lei n. 13 de julho de 1983), Suécia (Lei n. 1960), Estados Unidos (39 Estados – a legislação data de 1981), Itália (inicia-se o processo em 1969, e o último ato é o de 1983), Venezuela (a negociação com os servidores públicos tem-se desenvolvido sem base legislativa) e o Peru (em que a negociação é autorizada apenas para hipóteses não relacionadas com os salários).⁷⁵

Vislumbra-se que o Brasil não evoluiu neste ponto, pois o arcabouço jurídico pátrio não prevê expressamente a possibilidade de celebração de convenção coletiva no setor público, apenas para os empregados celetistas e empregados públicos de empresas públicas ou sociedades de economia mista. E, nesse rumo segue a jurisprudência, deixando os servidores públicos à mercê do Poder Público quanto às condições de trabalho, peculiarmente a respeito de reajuste salarial.

⁷⁵ BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. Op. cit.

Todavia, no que diz respeito às empresas públicas, foco central do presente estudo, a situação é bastante confortadora, pois há possibilidade de negociações coletivas neste setor, com a entrave de que, no que concerne aos bancos, e aqui se destaca a Caixa Econômica Federal, tais negociações geralmente acontecem depois do uso do mecanismo da greve, situação esta que poderia se revelar de forma diferente.

Ao término deste estudo, verifica-se que a Constituição Federal de 1988 trouxe algumas inovações para as relações de trabalho no setor público, representando a transição do autoritarismo para a democracia e restaurando direitos individuais e coletivos fundamentais à implantação do Estado de Direito. A legalização dos sindicatos e de sua capacidade de formalizar acordos coletivos com as empresas, ao menos no âmbito das empresas públicas de direito privado, significou um avanço na democratização do espaço de definição das regras que regulam o uso do trabalho, retirando do Estado o poder absoluto de estabelecer as condições de emprego e salários.

Outrossim, com a ratificação da Convenção n. 151, da OIT, tem-se um grande avanço rumo ao fortalecimento da democracia, porém para a referida Convenção ser colocada em prática, faz-se necessário a promulgação de uma lei, disciplinando o poder negocial no setor público, bem como a alteração na Constituição Federal de 1988. Portanto, até que seja editada a referida lei, os servidores e empregados públicos da administração direta ou indireta não estão alforriados por completo do poder absoluto dos governantes. E o que é pior, continuarão utilizando o mecanismo de pressão, a greve, que deveria ser o último recurso, diante de suas conseqüências sociais.

Não resta dúvida, contudo, que os sindicatos precisam se aparelhar tecnicamente e se mobilizar politicamente para buscar discutir com as empresas como os ajustes competitivos podem ser alcançados com base no compromisso com a valorização dos trabalhadores. Apenas sob pressão organizada é que as empresas podem desenvolver estratégias de competição coerentes de médio e longo prazo, levando em conta os interesses dos trabalhadores. Entra em pauta aqui

as exigências das habilidades multifuncionais, de trabalhadores comprometidos com o desenvolvimento da empresa, das possibilidades de participação/autonomia necessários às iniciativas de inovação, do trabalho em equipe que não prescindem do compromisso com a estabilidade, com os investimentos em qualificação e treinamento, com perspectivas de carreira e de valorização salarial.

REFERÊNCIAS

ACQUAVIVA, Marcus Cláudio. *Dicionário Acadêmico de Direito*. 2.ed. São Paulo: Jurídica Brasileira, 2001.

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. *Direito Administrativo*. 12.ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de direito do trabalho*. 6.ed. São Paulo: LTr, 2010.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 08.09.2010.

BRASIL. PRECEDENTES DO TRT DA 4ª REGIÃO. Disponível em: <<http://www.trt4.jus.br/portal/portal/trt4/consultas/jurisprudencia/precedentes>>. Acesso em: 25 nov. 2011.

BRASIL. PRECEDENTES DO TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.tst.gov.br/jurisprudencia/Livro_Jurisprud/livro_pdf_atual.pdf>. Acesso em: 20 out. 2011.

BRITO FILHO, José Carlos Monteiro de. *Direito Sindical*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2007.

COSTA, Armando Casimiro; FERRARI, Irapy; MARTINS, Melchíades Rodrigues. *CLT-LTr 2010*. 37. ed. São Paulo. LTr, 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 5.ed. São Paulo: LTr, 2006.

_____. *Curso de Direito do trabalho*. 8. ed. São Paulo: LTr, 2009.

_____. *Direito Coletivo do Trabalho*. 3.ed. São Paulo: LTr, 2008.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. 15.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito processual do trabalho*. 23. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

MELLO, Celso Antônio Bandeira De. *Curso de Direito Administrativo*. 27.ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Curso de Direito Processual do Trabalho*. 22.ed. São Paulo: Saraiva, 2007.

PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Orgs.). *Os novos horizontes do Direito do Trabalho: homenagem ao ministro José Luciano de Castilho Pereira*. São Paulo: LTr, 2005.

PLÁ RODRIGUES, Américo. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.

RUSSOMANO, Mozart Victor. *Princípios Gerais de Direito Sindical*. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SARAIVA, Renato. *Direito do trabalho para concursos públicos*. São Paulo: Método, 2008.

STOLL, Luciana Bullamah. *Negociação coletiva no setor público*. São Paulo. Ltr, 2007.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 2.ed. Rio de Janeiro: Renovar, 1999.

_____. MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; [et. al.]. *Instituições de Direito do Trabalho*. 22.ed. São Paulo: LTr, 2002, v. 2.