

## **CULTURA NEGOCIAL NO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO: UM ESTUDO COMPARATIVO ENTRE BRASIL E ITÁLIA**

Adriana Letícia Saraiva Lamounier Rodrigues

Diego Manenti Bueno de Araújo

**Resumo:** O presente artigo pretende realizar um estudo ítalo-brasileiro dos desdobramentos da cultura negocial no Direito Coletivo do Trabalho. O principal objetivo é realizar uma comparação entre os dois Ordenamentos Jurídicos para que se possa observar as vantagens e desvantagens, buscando se possível a aplicação das primeiras. Para tanto, vale-se da história da criação dos sindicatos em ambos os países, suas correntes ideológicas e lutas por direitos. O artigo analisa, também, a influência que as ideologias sindicais europeias exerceram no Brasil, em especial, com a vinda de imigrantes italianos no início do século XX. O que se pretende demonstrar é que a cultura de tratativas, de negociação, mais marcante na cultura italiana, exerceu papel fundamental em seu ordenamento jurídico, dando maior liberdade aos sindicatos, num sistema plúrimo e não compulsório. Já no Brasil, a Constituição primou pela unicidade sindical e pela contribuição sindical, espécie de taxa paga ao governo e repassada às entidades sindicais, dando ao governo um maior controle sobre as decisões dos trabalhadores. Será feita também uma análise panorâmica do sindicato e das convenções coletivas em ambos os países.

**PALAVRAS-CHAVE:** Cultura negocial; Convenção Coletiva; Sindicato.

## **CULTURA DI TRATTATIVA NEL DIRITTO COLLETTIVO DEL LAVORO: UNO STUDIO COMPARATIVO TRA BRASILE E ITALIA**

**Riassunto:** Il presente articolo oggettiva realizzare uno studio italo-brasiliano delle spiegazioni della cultura di trattativa nel diritto collettivo del lavoro. Il principale fine è fare una comparazione tra i due ordenamenti giuridici, per riguardare i vantaggi e i problemi, nella busca di applicare le prime. Pertanto, ci vuole un'analisi storica della creazione dei sindacati in entrambi i paesi, le loro correnti ideologiche e le lotte per i diritti. L'articolo dimostra anche l'ideologia dei sindacati europee è stata influente in Brasile, in particolare con l'arrivo di immigrati italiani nel primo Novecento. L'obiettivo è quello di dimostrare che la cultura dei negoziati, la contrattazione, più pronunciate nella cultura italiana, ha condizionato tantissimo il sistema giuridico, dando maggiore libertà ai sindacati (con sistema plurimo e non obbligatorio). In Brasile, la Costituzione ha stabilito il sindacato unico e quote sindacali, una sorta di tassa che il governo ripassa ai sindacati, dando al governo un maggiore controllo sulle

decisioni dei lavoratori. Sarà fatta anche un'analisi panoramica del sindacato e dei contratti collettivi nei due paesi.

**PAROLE-CHIAVI:** Cultura di trattativa; Contratto Collettivo; Sindacato.

**SUMÁRIO:** 1 Introdução. 2 Cultura Negocial. 2.1 Histórico. 3 Convenção Coletiva. 3.1 Na Itália. 3.2 No Brasil. 4 Sindicato. 4.1 Na Itália. 4.2 No Brasil. 5 Conclusão. Referências bibliográficas.

## 1 Introdução

Capital e trabalho são intrinsecamente opostos: haverá sempre entre eles um objeto de disputa. Mas, como bons opostos, eles também se atraem. O modo de produção capitalista necessita de que os dois trabalhem em conjunto, mesmo que cada qual para o seu interesse. Se um romper por completo com o outro, o sistema implode, deixa de existir da maneira com a qual se manifesta hoje. É como se capital e trabalho fossem dois trilhos de um trem, sempre paralelos, mantidos sempre a certa distância. Eles nunca se tocam, porém, caso se afastem demais, o trem descarrilha, quebra, deixa de seguir seu curso.

Trabalhadores desejam melhores salários, patrões querem pagar menos para lucrar mais. Trabalhadores desejam menor jornada de trabalho, patrões querem que se trabalhe mais, para produzir mais. Trabalhadores desejam melhores condições de trabalho, patrões desejam que tudo permaneça como está, pois afinal, um melhor ambiente de trabalho quase sempre significa maior gasto de dinheiro. Em meio a uma infinidade de divergências, um conflito se torna iminente. E numa guerra, todos saem perdendo, até mesmo a parte vencedora. Haveria alguma solução para que a controvérsia não desencadeie conflito?

Após a traumática Segunda Guerra Mundial, as duas superpotências não partiram para batalha direta, por medo uma da outra. O Período ficou conhecido como Guerra Fria, um conflito silencioso, de interesses sempre divergentes que não se refletiram em campos de batalha. Tudo porque havia um temor da destruição total do mundo, tendo em vista o poderio bélico de ambas as partes. Havia equilíbrio de forças. Foi aí que entrou em cena a negociação. Do mesmo modo, capital e trabalho necessitam de uma forma de dialogarem, afinal, os trabalhadores necessitam do salário para sobreviverem e os patrões, sem os trabalhadores nada produzem. Neste cenário, é preciso também que haja equilíbrio de forças, pois que senão, o mais forte aniquilaria seu rival. Por esta razão, é fundamental que os trabalhadores se reúnam em sindicatos fortes, equilibrando, assim, um jogo que o operário individualmente seria incapaz de prosseguir.

A negociação coletiva, então, é uma forma de diálogo entre capital e trabalho, com objetivo de evitar que as controvérsias se desdobrem em campos de batalha. A negociação deve ser coletiva, pois, nesta relação, o trabalho é a parte naturalmente mais fraca. Estamos diante de uma realidade bem próxima da luta entre Davi e Golias, imortalizada nas páginas das Sagradas Escrituras. Davi não podia enfrentar Golias sozinho, foi necessário que Deus

interviesse na batalha para que os israelitas fossem vencedores. Bom, também é necessário que haja a reunião dos trabalhadores em sindicatos fortes, para que a guerra não seja vã, quiçá insanidade. Por óbvio que a história bíblica conta com o elemento sobrenatural de Deus. Mas a comparação é bastante útil quando pensamos na luta contra gigantes. Sem algo a mais é impossível derrotá-los.

Ademais, a negociação coletiva nunca pode ser um jogo de perde-perde ou de perde-ganha. Um jogo de perde-perde seria uma hipótese parecida com a de União Soviética e Estados Unidos entrarem em efetivo conflito. Todos sairiam destruídos. Um jogo de perde-ganha traria para parte derrotada desconforto e revolta, o que pode ser bastante perigoso.

A negociação coletiva deve ser, sobretudo, um jogo de ganha-ganha, isto é, ambas as partes devem se sentir vitoriosas. Isto porque seu produto final será uma Convenção Coletiva, ou seja, um acordo que estabelecerá as regras e condições do jogo, com a anuência de ambos. Já foi dito que um consenso efetivo entre capital e trabalho é impossível eis que a natureza de ambos os fazem buscar objetivos diversos. Contudo, é essencial que sob a lógica de cada um, ambas as partes se sintam vencedoras.

Em um possível acordo, é necessário que os trabalhadores pensem que, tudo bem se a convenção não é retroativa e os ganhos de salário não refletirão nas férias. Afinal, abrimos mão desta parte para ganhar mais e reduzir nossa jornada. Já os empregadores, digam que o salário está maior e a jornada menor, mas pelo menos o acordo não retroagirá e o aumento não refletirá nas férias.

Desta maneira, ambos venceram. A fábula dos Irmãos Grimm, “João e o pé de feijão”, nos deixa valioso ensinamento a respeito. Na estória, João, menino muito astuto, negocia com a mulher do gigante, que habita acima de um pé de feijão mágico, para que ela o esconda, a fim de que seu marido não o comesse. O faminto gigante, por três vezes, devora o banquete preparado por sua esposa enquanto o menino fica escondido. Após a refeição, o gigante adormece, e João consegue subtrair-lhe parte de seu tesouro.

Assim devem funcionar os acordos entre sindicatos: um deve esperar pelo sono do gigante, o outro sindicato, para tomar para si parte do tesouro que possui o adormecido. A refeição que leva os gigantes a adormecerem, aqui, é a sensação de vitória. Se ambos dela se alimentarem, o outro poderá, no papel de João, tomar para si parte do que não possuía. Com isto, ficará estabelecido o jogo de ganha-ganha. O que importa, sobremaneira, é que o ajuste

tende a ser cumprido, ganha eficácia pela vontade das partes, e gera transformações positivas no cotidiano da vida dos operários e das empresas.

Feitas estas considerações iniciais, discutir-se-á aspectos da cultura negocial, o histórico das Convenções Coletivas e como ocorrem no Brasil e na Itália e uma breve análise acerca dos sindicatos.

## **2 Cultura Negocial**

A palavra cultura deriva do vocábulo latino *colere*, que significa cultivar. Os seres humanos, devido à razão, cultivam coletivamente hábitos, repetindo-os no tempo, em um determinado espaço. Assim, os homens criam cultura, uma maneira de viver de um povo. Englobam conhecimentos, práticas, formas de alimentação, de higiene, de manifestação artística, de religião, a história, e também a comunicação.

Todo ser humano negocia no seu dia a dia. Uns são mais preparados para o ato negocial. Uns mais autoritários, querem impor suas vontades. Outros dependem do direcionamento de algo que consideram mais fortes que eles mesmos. Mas fato é que o negócio é inerente ao ser humano, assim como a comunicação. Isto porque o homem é, por essência, um ser relacional. Assim diz Ciro Pereira da Silva: *“Todos possuem qualidades para negociar; Essas qualidades precisam ser trabalhadas, desenvolvidas, para que qualquer um esteja apto a sentar-se a uma mesa de reunião negocial, mesmo que de improviso”*<sup>1</sup>.

Aí está a chave da questão. As características do bom negociador devem ser desenvolvidas, cultivadas. Neste momento, a cultura exerce enorme influência sobre a capacidade negocial da sociedade como um todo. Nascendo em um local tradicionalmente autoritário, tende-se a criar cidadãos dependentes da autoridade ou ditadores de suas vontades. A negociação ficará relegada a segundo plano. Do contrário, se houver no local tradição democrática, a tendência é que se criem melhores negociadores.

É fato, e já dissemos isto, que capital e trabalho sempre terão conflitos em suas relações. O modo de resolvê-los é que deve ser pensado. A tradição do Ocidente está no sentido da judicialização das demandas. Isto porque se herdou as tradições do Estado forte,

---

<sup>1</sup> SILVA, Ciro Pereira da. *A milenar arte de negociar e a negociação sindical*. São Paulo: LTr, 1999, p. 40

inconscientemente visto como um braço de Deus na Terra. Os Ocidentais, culturalmente, tendem a resolver seus conflitos recorrendo ao ente superior, na dependência de que este interfira e solucione o problema. No oriente, ao inverso, as demandas judicializadas têm maiores dificuldades de serem cumpridas.

As negociações sindicais têm estreita relação com o grau de democracia vivido no local. Quanto mais o Estado abre mão do monopólio da pacificação de conflitos mais efetiva é a democracia existente. Contudo, o simples acesso multiportas às soluções de controvérsias não resolve o problema. É necessária uma cultura negocial para que se veja o funcionamento da atividade na prática.

A democracia deve advir de baixo para cima, não de cima para baixo. É mister que se eduque as pessoas a conviver com as diferenças e se rompa com a cultura beligerante que vige até então no Ocidente. O espaço democrático deve ser, por meio do diálogo social, ampliado para as famílias, para as salas de aula, para as igrejas, e também para as fábricas.

Hannah Arendt, em sua obra “A dignidade da política”, questiona o sentido da política. Eis a resposta:

Para a questão sobre o sentido da política há uma resposta tão simples e conclusiva em si mesma que se poderia pensar que as outras respostas são totalmente desnecessárias. A resposta é a seguinte: o sentido da política é a liberdade.<sup>2</sup>

Arremata a pensadora, ao definir a liberdade:

[...] na linha de nossa tradição do pensamento conceitual e de suas categorias encontram-se a identificação da liberdade com o livre arbítrio e o livre arbítrio como a liberdade de escolher entre as coisas dadas de antemão (entre o bem e o mal, falando grosso modo), mas não a liberdade de querer simplesmente que isso ou aquilo seja assim ou assado.<sup>3</sup>

Infelizmente é o que se presencia ainda hoje na cultura da negociação sindical. Não se pode escolher o que se pretende, mas sim entre o que é dado previamente. A imposição é muito maior que a liberdade de negociar. Conta ainda a falta da cultura negocial, em que os Sindicatos pretendem romper com o Estado por completo ou, na maioria dos casos, aguardam suas diretrizes para poder negociar, naquilo que lhe é permitido. Definitivamente este não é o espaço ideal da democracia.

Na maioria das vezes, os sindicatos das categorias econômicas e profissionais somente discutem seus problemas uma vez por ano, na data-base. E geralmente, esse

---

<sup>2</sup> ARENDT, Hannah. *A Dignidade da Política*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1993, p. 117.

<sup>3</sup> ARENDT, Hannah. *A Dignidade ...*, op. cit., p. 121.

momento não se apresenta como o ideal para uma verdadeira negociação, visto que todos os vários problemas do ano devem ser resolvidos num pequeno intervalo de tempo.

De acordo com Elaine D'Ávila Coelho, "*O primeiro grande problema existente em relação à data-base das categorias é que não existe uma cultura negocial, ou seja, uma tradição de entendimento e diálogo permanente entre sindicatos e empresas*"<sup>4</sup> (grifos nossos).

## 2.1 Histórico

A História ganha destaque na explicação da falta de cultura negocial. Isto porque a cultura leva tempo para se solidificar, demora mais ainda para ruir e seu processo de mudança é lento.

Como já dito, de maneira geral o ocidente tem a cultura da judicialização de conflitos. Vejamos especificamente no Brasil e Itália o que ocorreu.

O caso italiano conta com uma Unificação tardia, concluída apenas em 1929. Além disso, o país passou por longo período de ditadura fortíssima com Benito Mussolini, o fascismo, no interstício das duas grandes guerras. O "*Duce*" instaurou a doutrina corporativista, trazendo o trabalho como um dever do cidadão, para servir à pátria. Em contrapartida, a experiência italiana conta com uma formação sindical pré-fascista fortemente ideológica, inspirada, sobretudo, nas doutrinas comunistas e anarquistas. Não à toa, Mikhail Bakunin já percebia o papel da burocracia no controle estatal sobre os movimentos sociais, dentre eles o sindicato. Raul Seixas, de modo bem humorado, parafraseia trecho do livro "Deus é o Estado", do doutrinador anarquista: "*tem que ser selado/ Registrado, carimbado/ Avaliado, rotulado/ Se quiser voar*".

Hoje em dia, graças à liberdade sindical, as negociações possuem maior autonomia no país. Além disso, a tradição ideológica da esquerda italiana faz com que os movimentos sindicais e sociais estejam mais engajados. Como se verá mais adiante, a própria estrutura da

---

<sup>4</sup> COELHO, Elaine D'Ávila. "O Contexto Atual das Negociações Coletivas em Saúde e Ambiente do Trabalho". In: BONCIANI, Mário (org). *Saúde, Ambiente e Contrato Coletivo de Trabalho: Experiências em Negociações Coletiva*. São Paulo: LTr, 1996.

justiça do trabalho, sem uma consolidação de normas como a CLT, ajudam a centralizar o papel da negociação coletiva. Tudo isso, torna a Itália mais avançada que o Brasil no assunto.

A falta de cultura negocial no Brasil tem raízes históricas. Tem-se que a forma vigente de relações de trabalho foi implantada há cinquenta anos e foi embasada no modelo de sindicalismo vigiado pelo Estado, dotado de mecanismos legais de controle e de mascaramento dos conflitos entre capital e trabalho. Por isso, era chamado de sindicato pelego.

Esse sistema de controle marcou a organização dos representantes de trabalhadores e empregadores e conseqüentemente consolidou raízes na cultura das relações de trabalho no Estado Brasileiro.

Para piorar a situação, a democracia no país está longe de se ver efetivamente consolidada. A tradição brasileira, desde os primórdios da república, é a de grandes oligarquias no poder. Para elas, serve que o direito do trabalho seja mínimo, não atrapalhe o seu enriquecimento cada vez maior. As doutrinas de oposição chegaram com os imigrantes, sobretudo os italianos. O engajamento político, aqui, dá lugar á alienação e ao conformismo na maioria dos casos.

Ademais, o Brasil viveu dois grandes períodos ditatoriais, como se verá adiante. Isto calou os movimentos sociais em grande parte, restando uma resistência quase sempre aniquilada. É bem verdade que os movimentos sindicais tiveram importante papel na derrocada da ditadura militar. Mas falta ainda aprender a negociar, criar a cultura democrática. O estado, por outro lado, deve dar às entidades maior autonomia e liberdade para que o traço negocial se torne efetivo.

De acordo com Elaine D'Ávila Coelho, "*O primeiro grande problema existente em relação à data-base das categorias é que não existe uma cultura negocial, ou seja, uma tradição de entendimento e diálogo permanente entre sindicatos e empresas*"<sup>5</sup> (grifos nossos).

---

<sup>5</sup> COELHO, Elaine D'Ávila. "O Contexto Atual ...", *op. cit.*



### 3 Convenção Coletiva

Délio Maranhão define convenção coletiva como sendo a solução por via de acordo dos conflitos de interesses coletivos de grupos ou categorias, através do estabelecimento de normas e condições de trabalho reguladoras, durante o prazo da respectiva vigência das relações individuais entre os integrantes das categorias ou grupos.<sup>6</sup>

A Convenção Coletiva é, portanto, o resultado das negociações feitas entre sindicatos. Como instrumento apto a regulamentar o trabalho de determinada categoria, representa a vontade comum a que se chegou, é o objetivo maior do diálogo entre as partes divergentes.

Convenções Coletivas têm, nos dizeres de Carnelutti, “corpo de contrato e alma de lei”. Isto porque são frutos da vontade das partes, como os contratos, obviamente dentro do âmbito de sua autonomia. Alma de lei, pois, em verdade, substituem o legislador nas específicas necessidades de cada categoria profissional ou econômica. Isto significa dizer que as pessoas que vivenciam os problemas e necessidades de dado tipo de trabalho, têm por meio deste instrumento, que pressupõe acordo, a possibilidade de criar leis que eles próprios seguirão.

Percebe-se, portanto, ao menos dois traços, tão marcantes quanto fundamentais, nas Convenções Coletivas. Toda norma é um “dever-ser”, abstrato, geral, que deverá incidir nos casos reais, da vida, o que se chama de “ser”. Os estudiosos das normas colocam como uma dos grandes problemas da justiça no Direito, o distanciamento entre aqueles que criam as normas e seus dizeres da realidade a qual esta irá se aplicar. Isto significa que a norma que intenta mudar algo na realidade social, acaba por ser inócua, perde seu sentido, não realiza justiça. O “*status quo antem*” permanece, a norma perde total ou parcialmente sua capacidade transformadora.

No Direito comum, o direito civil, as normas tendem a serem respeitadas, eis que a própria vontade das partes acaba por fazer cumpri-las. Se, por exemplo, uma loja vende ao seu cliente uma máquina de lavar, é de seu interesse que corra tudo bem com a mercadoria, para que o freguês se mantenha fiel. Já o consumidor, na maior parte das vezes, paga o que deve, para manter o “nome limpo”, além de não correr riscos de ficar sem o bem que desejava. É, pois, na reciprocidade de interesses que se encontra a eficácia do Direito.

---

<sup>6</sup> MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1977, p. 318.

No mundo do trabalho, ao contrário, ser e dever-ser têm uma abissal distância. Capital e trabalho têm objetivos opostos. Cada vez que um conquista um direito, reconhecido pelo Estado, o outro tem uma perda. Claro que farão o que for possível para não cumprir a condição mais favorável ao outro, imposta pela legislação estatal. É por esta razão que as Convenções Coletivas aproximam ser e dever-ser. Os legisladores, neste caso, são os próprios destinatários das normas. As negociações feitas alcançam resultado comum, em que as partes se dispõem, por motivos racionais, a abrirem mão de certas coisas para ganhar outras. Desta forma, o cumprimento das normas torna-se mais espontâneo. Aquela vontade comum do Direito Civil se manifesta com mais força no campo trabalhista, para que capital e trabalho não abram mão de seus ganhos traduzidos em normas, via Convenção Coletiva.

O resultado final da negociação entre patrões e empregados, portanto, é um corpo de normas que regulamentarão a categoria. A isto, se dá o nome de Convenção Coletiva, trocando em miúdos. Tanto a legislação brasileira quanto a italiana trazem consigo características peculiares de normatização das Convenções Coletivas. Vejamos, então, os dois sistemas jurídicos.

### **3.1 Na Itália**

Quando se iniciou a prática de contratação coletiva, várias denominações lhe foram atribuídas como convenção, contrato coletivo, laudo arbitral. Porém, consagrou-se a denominação contrato coletivo de trabalho. Os contratos coletivos, instrumentos de normatização coletiva, abarcam todo e qualquer tipo de negociação que envolva as organizações de trabalhadores e de empregadores.

É importante destacar que no ordenamento jurídico italiano não há uma compilação legislativa do trabalho, como há no Brasil a CLT, e tampouco a justiça do trabalho italiana é autônoma. Os conflitos justralhistas são resolvidos em um braço da justiça comum, civil. Esta é uma das causas da atribuição de papel central aos contratos coletivos na Itália, a ponto de se afirmar, como ressalta Carlos Moreira de Luca que: “*O ordenamento jurídico italiano reserva papel central ao Contrato Coletivo de trabalho, sendo a principal fonte da disciplina do trabalho subordinado*”<sup>7</sup>. Arremata o referido autor:

---

<sup>7</sup> LUCA, Carlos Moreira de. *Convenção Coletiva do Trabalho: um estudo comparativo*. São Paulo: LTr, 1991, p. 31.

[...] a atuação legislativa no campo do direito do trabalho varia conforme as circunstâncias históricas, encontrando via de regra a resistência dos sindicatos, que procuram preservar o papel hegemônico da auto-composição na disciplina das condições de trabalho.<sup>8</sup>

Nota-se que, entre os italianos, a negociação é central ao Direito do Trabalho, cumprindo função de estabelecer condições mínimas ao trabalho subordinado. Segundo Giugni, sua função social é a “*composição dos conflitos de interesse e de direitos entre grupos profissionais*”<sup>9</sup>. Da afirmação do autor italiano extrai-se que o Contrato Coletivo é uma tentativa de fazer encontrar interesses umbilicalmente opostos, que se traduzem em direitos para ambas as partes.

Mas, qual é a natureza jurídica dos Contratos Coletivos? O artigo 1322, parágrafo 2º do Código Civil italiano diz assim:

Le parti possono anche concludere contratti che non appartengono ai tipi aventi una disciplina particolare, purché siano diretti a realizzare interessi meritevoli di tutela secondo l'ordinamento giuridico.<sup>10</sup>

Pois bem, o diploma legislativo citado reconhece à autonomia privada a possibilidade de contratarem livremente, desde que não haja lei regulamentando ao contrário e que a matéria tratada seja digna de tutela, segundo diz o ordenamento jurídico italiano. Já se comentou a respeito da esparsa legislação do trabalho italiana, que deixa buracos a serem preenchidos pelos Contratos Coletivos. É, então, digno de proteção o trabalho subordinado? O artigo 1º da Constituição Italiana nos dá mais que uma resposta: “*L'Italia è una Repubblica democratica, fondata sul lavoro*”<sup>11</sup>. O trabalho, segundo o texto constitucional, é mais que digno de proteção, é um valor protegido. A palavra fundamento, proveniente do latim *fundare* (construir, estabelecer, manter), significa a base, aquilo o que dá sustentação, sobre o qual o restante é construído. Portanto, o ordenamento jurídico Italiano tem como pedra angular o valor do trabalho. Protegê-lo, em última análise, é defender a própria República, sem deixá-la ruir. Então, o trabalho sustenta o Estado italiano e deve ser protegido com fervor, para que não desmorone o sistema político adotado. Daí, conclui-se que o Contrato Coletivo é uma figura negocial de direito privado, com eficácia obrigatória entre as partes que o firmaram. Contudo, sua natureza ainda é pouco sombria, já que se trata de criação de normas coletivas, que regem contratos individuais de trabalho, funcionando na essência como lei.

---

<sup>8</sup> LUCA, Carlos Moreira de. *Convenção Coletiva do Trabalho: um estudo comparativo*. São Paulo: LTr, 1991, p. 31.

<sup>9</sup> LUCA, Carlos Moreira de. *Convenção Coletiva...*, op. cit, p. 33.

<sup>10</sup> Tradução livre: “As partes podem também realizar contratos que não pertencem aos tipos de uma disciplina particular, se tiverem por escopo satisfazer interesses mercedores de tutela segundo o ordenamento jurídico.”

<sup>11</sup> Tradução livre: “A Itália é uma República democrática fundada no trabalho.”

Independentemente de se pacificar um entendimento mais claro sobre a natureza jurídica dos contratos coletivos, importante é, mais uma vez, destacar sua importância central na ordem trabalhista italiana. Este fato denota a cultura negocial do país, numa relação triangular, que tem como sujeitos os sindicatos de trabalhadores, os patronais e O Estado (por óbvio, as relações ocorrem entre os sindicatos e entre sindicatos de trabalhadores e Estado, principalmente, dada a ampla liberdade sindical do país). Ensina-nos Lauralba Bellardi, em sua obra “*Concertazione e Contrattazione*”:

[...] del confronto negoziale che tradizionalmente si svolgeva tra le organizzazioni dei datori di lavoro e dei lavoratori, o separatamente tra queste ed i pubblici poteri.<sup>12</sup>

Então, os contratos coletivos são considerados fontes *extra ordinem*, ou seja, são atos da economia privada, com a liberdade inerente aos atos desta natureza, mas com força de lei, pleno de normas gerais, abstratas, obrigatórias e inovadoras aplicáveis aos contratos individuais de trabalho.

Resta somente tratarmos da interpretação destes contratos. As regras hermenêuticas subjetivas devem ser valorizadas, privilegiando-se a vontade das partes contratantes, da mesma forma que ocorre nos contratos puramente civis. Caso haja lacunas, ou seja, espaços em branco, o parágrafo primeiro do artigo 2078 do Código Civil Italiano diz que deve-se preenche-los conforme a lei ou os usos. Quando os usos forem mais favoráveis ao trabalhador que a lei, este prevalecerá. Art. 2078 “*In mancanza di disposizioni di legge e di contratto collettivo si applicano gli usi. Tuttavia gli usi più favorevoli ai prestatori di lavoro prevalgono sulle norme dispositive di legge*”<sup>13</sup>.

### 3.2 No Brasil

Convenção Coletiva em sentido estrito é o acordo realizado entre um sindicato dos empregados e um sindicato dos empregadores.

Em primeiro lugar é necessário que se fale um pouco da estrutura do Direito do Trabalho. No Brasil, há uma Consolidação ampla de normas trabalhistas, feita em 1937, a

---

<sup>12</sup> BELLARDI, Lauralba. *Concertazione e contrattazione*. Bari: Cacucci Editore, 1999, p. 12.

Tradução livre: “O confronto negocial que, tradicionalmente, se desenrolava entre as organizações de empregadores e empregados, ou separadamente entre estes e o poder público.”

<sup>13</sup> Tradução livre: “Quando não houver disposição de lei e contrato coletivo se aplicam os usos. Todavia, os usos mais favoráveis aos trabalhadores prevalecem sobre as normas dispositivas da lei.”

CLT, ainda no governo de Getúlio Vargas. Reside neste ponto uma das primeiras diferenças em relação ao regime italiano do *Contratto Collettivo*. Por haver uma intensa normatização estatal, a negociação acaba relegada a segundo plano.

O Direito do Trabalho brasileiro conviveu com dois grandes períodos ditatoriais. Um, com Vargas, entre 1937 e 1945, no chamado Estado Novo. Não havia muito o que negociar. Com inspiração nas doutrinas do corporativismo italiano, o governo pretendia que a sociedade brasileira funcionasse como um corpo harmônico e saudável. O que era direito dos trabalhadores já residia na compilação de normas trabalhistas. A CLT era alardeada como um presente do “pai dos pobres” (como era conhecido o presidente Getúlio Vargas- discordamos desta posição. Acreditamos que o Direito do Trabalho no Brasil também é fruto de lutas e conquistas sócias, sem adentramos mais no tema). Aqueles que tentassem negociar algo a mais eram tidos como subversivos, comunistas, e duramente reprimidos pelo regime...

O outro interstício autoritário ocorreu entre 1964 e 1988, na ditadura militar. Da mesma maneira a negociação coletiva era sufocada. O aparelho repressor do estado estava pronto a aniquilar qualquer forma de manifestação que subvertesse a ordem, inclusive as trabalhistas. O milagre econômico (período compreendido entre 1968 e 1974) mantinha seu sustentáculo no trabalho explorado e mal pago (ressalte-se que em 1974 o Brasil foi campeão mundial de acidentes de trabalho, ocorridos sobretudo, na construção civil). Quem tentasse denunciar parava nos porões da ditadura...

Na década de 80 o regime já estava débil, claudicante. Era questão de tempo para que chegasse ao seu fim. A sociedade civil organizada lutava pela liberdade nos setores da música, da literatura, da imprensa, da política e do trabalho. Os sindicatos tiveram importante papel na queda do sistema autoritário, sobretudo com a criação da CUT (Central Única dos Trabalhadores). E a negociação coletiva ganhou força. Como nos ensina o mestre Márcio Túlio Viana:

A negociação coletiva só ganhou expressão a partir da década de 80, quando o “novo sindicalismo” rompeu com a cultura anterior e liderou grandes greves. O número de contratos coletivos saltou de cerca de 1000, nos anos 70, para quase 40 mil ao fim dos anos 80. Embora o foco principal fossem os reajustes salariais-num contexto de alta inflação- passou-se a incluir temas não salariais, como a garantia de emprego, saúde do trabalhador, proteção contra discriminações e organização no local de trabalho.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> VIANA, Márcio Túlio. *La Consolidação das Leis do Trabalho brasileira, tra avventure, sventure e sogni*. Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, 2001, p. 23.

As normas trabalhistas foram constitucionalizadas. A nova ordem estatal que surgia erigiu os direitos trabalhistas a fundamentais, dando grande passo ao seu reconhecimento e respeito. Feitas estas observações, falemos um pouco sobre a estrutura das negociações coletivas brasileiras.

Convenção Coletiva em sentido estrito é o acordo normativo realizado entre sindicatos de empregados e empregadores. É o fruto da negociação coletiva intersindical. Se mudarmos os atores, muda-se também o nome. É que quando o sindicato operário negocia com uma empresa específica, não com sindicato patronal, seu resultado é um Acordo Coletivo. Daí se extrai a primeira informação importante sobre o sistema do direito coletivo laboral brasileiro: é necessário que em um dos pólos esteja um sindicato de trabalhadores. Isto se deve à hipossuficiência dos empregados, que sozinhos não conseguiriam nada negociar, dando efetividade ao princípio da proteção.

As negociações ocorrem nas chamadas data-base, período do ano em que trabalhadores e empregadores se reúnem para rediscutir o contrato coletivo da categoria. O sistema brasileiro é unissindical e o dissídio coletivo só pode ser proposto perante a Justiça do Trabalho caso haja acordo entre os possíveis litigantes e a negociação tenha sido fracassada.

Ocorre que, nos últimos anos, as políticas neoliberais vêm flexibilizando o direito do trabalho. A pressão por diminuir direitos dos operários em nome de resultados econômicos mudou a relação de forças no jogo da negociação coletiva. Isto porque não há estabilidade no emprego (salvo em casos específicos) e o desemprego é sempre um fantasma à espreita, pronto para atacar. Piora o quadro o sindicalismo pragmático, fraco, que sobrevive principalmente da contribuição sindical (imposto repassado pelo Estado aos entes sindicais art. X).

Neste contexto, foram constitucionalizadas também as normas flexibilizadoras. Explica-se, assim, a norma constitucional que permite a redução de salários, desde que via negociação coletiva. O lado patronal, que já possuía as armas do desemprego, da propriedade dos meios de produção e da dependência dos trabalhadores, ganha mais uma para seu arsenal. Recorramos novamente ao pensamento de Márcio Túlio Viana: “*Com isso, pouco a pouco, os papéis dos atores sociais se invertem: é a classe empresarial que reivindica, é a profissional que tenta resistir. E nesse quadro tornam-se ainda mais difíceis as conquistas in mellius*”<sup>15</sup>.

---

<sup>15</sup> VIANA, Márcio Túlio. *La Consolidação...*, op. cit.

Conclui-se que a negociação sindical acaba por perder força mais uma vez. Está bom se as coisas forem mantidas como estão. Pelo ou menos não pioraram. E os empregados se vêem cada vez mais sufocados pela impossibilidade de enfrentar o gigante...

As Convenções Coletivas devem ser registradas no Ministério do Trabalho e Emprego, segundo o artigo 614 da CLT. É possível que as partes, durante sua vigência, incluam, alterem ou suprimam cláusulas, por instrumento chamado aditamento. Sua validade máxima é de dois anos.

## **4 Sindicato**

O Sindicato é um ente social de representação (de empregados e empregadores). Os sindicatos perseguem objetivos de caráter social e têm, por isso, uma dupla função: negociadores de contratos e sujeitos políticos. Os sindicatos atuam como compensadores de forças na democracia; na sua falta o processo decisório ficaria desequilibrado. Vejamos como funcionam na Itália e no Brasil.

### **4.1 Na Itália**

A Itália teve, dentre os países europeus centrais, a industrialização mais tardia. Na fase que vai do começo da era industrial, que em parte coincide com o começo da própria unificação até o Corporativismo vigorava ampla liberdade de associação até porque vigoravam o Anarcossindicalismo e o Nacionalssindicalismo. Um dos embriões dos contratos coletivos foi o denominado “acordo de tarifa” que fixava o preço do trabalho. Neste momento, ebuliam na Europa as doutrinas do comunismo e do anarquismo, além da impactante Revolução Russa.

Contudo, em 1926 foi fundado o Sistema Corporativo por Benito Mussolini. Assim, o Estado Corporativo Fascista, como a maioria dos governos autoritários, atrelava os sindicatos a sua estrutura, fazendo-os pensar que faziam parte do um corpo, de um ser vivo estatal (e conseqüentemente que detinham enormes responsabilidades na vida pública). Extinguia-se, portanto, os conflitos de classe.

Após o intenso período do Corporativismo, o Direito Sindical italiano desenvolveu-se com liberdade plena, fundamentando-se na autonomia privada coletiva. Em 1948 foi promulgada a Constituição Italiana. Nascia uma Itália Republicana fundada no trabalho. Retomava-se a preciosa democracia...

De acordo com Giuliano Cazzola “*Al sindacato è riconosciuto un posto d’onore nella Carta costituzionale del 1948.*”<sup>16</sup>

O artigo 39 da referida Constituição estabelece que a organização sindical é livre: “*L’organizzazione sindacale è libera*”. Sobre esse princípio de liberdade, foi estruturado todo o sistema sindical italiano. Assim, se numa manhã duas pessoas resolvem fundar um sindicato, são livres para procurarem seus adeptos e instituída está uma nova associação sindical.

Segundo o notável professor Giancarlo Perone:

O Direito Sindical, ressurgido das cinzas do direito corporativo, cresceu sob o impulso prevalente da doutrina e da jurisprudência, ao invés do legislador no centro do direito comum e de contratos coletivos de direito comum [...].<sup>17</sup>

Os outros parágrafos do referido artigo dispõem que:

Ai sindacati non può essere imposto altro obbligo se non la loro registrazione presso uffici locali o centrali, secondo le norme di legge.  
È condizione per la registrazione che gli statuti dei sindacati sanciscano un ordinamento interno a base democratica.  
I sindacati registrati hanno personalità giuridica. Possono, rappresentati unitariamente in proporzione dei loro iscritti, stipulare contratti collettivi di lavoro con efficacia obbligatoria per tutti gli appartenenti alle categorie alle quali il contratto si riferisce.<sup>18</sup>

Os sindicatos italianos são bastante resistentes ao registro. Embora seja obrigação constitucional, na prática, eles não ocorrem. Isto se deve ao fato de que o registro permitiria maior controle estatal sobre as entidades sindicais, o que afrontaria diretamente o princípio da liberdade sindical, sobre o qual o direito coletivo do trabalho italiano se funda.

Com relação ao sindicato livre, Perone afirma que “*a categoria professional não é um prius, mas sim um posterius.*”

---

<sup>16</sup> Tradução livre: “Ao sindicato é reconhecido um lugar de honra na Carta Constitucional de 1948.”

<sup>17</sup> PERONE, Giancarlo. “A liberdade sindical na Itália”. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coords.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004, p. 39.

<sup>18</sup> Tradução livre: “Aos sindicatos não pode ser imposta outra obrigação senão o registro junto aos órgãos locais ou centrais, segundo as normas legais. É condição para o registro que os estatutos dos sindicatos decretem um ordenamento interno de base democrática. Os sindicatos registrados possuem personalidade jurídica. Podem representar unicamente em proporção dos inscritos, estipular contratos coletivos de trabalho com eficácia obrigatória para todos que pertencem às categorias às quais o contrato se refere.”



Pode-se dizer que, na Itália, os sindicatos não se deixam influenciar pelo Estado. Não são registrados, nem sobrevivem de contribuição compulsória, repassada pelo governo. O pluralismo e a liberdade dão maior força às entidades que dependem somente de seus associados, verdadeiramente livres, tanto para escolher o ente ao qual se filiarão quanto para, inclusive, fundar um novo.

Como não poderia deixar de ser, resulta disso tudo sindicatos mais fortes, como a CGIL, a CISL e a UIL. Há entre os trabalhadores uma consciência política maior, o que confere credibilidade às lutas coletivas. Elas têm um fundamento, uma finalidade clara. Ademais, a cultura negocial é desenvolvida, sendo que sem ela o direito do trabalho italiano estaria fadado ao desaparecimento.

## **4.2 No Brasil**

O Sindicalismo no Brasil teve uma origem esparsa e multifocal...

Pode-se observar que o Estado Brasileiro passou por três fases no âmbito do Direito Sindical quais sejam: o anarcossindicalismo, o corporativismo sindical e o sindicalismo autônomo.

Passemos à análise da primeira fase. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento:

O anarcossindicalismo fundou-se nas ideias do sindicalismo revolucionário contestativo do Estado, da autoridade e das leis, segundo os princípios do anarquismo voltados para o movimento sindical, trazidos para o Brasil pelos imigrantes, especialmente os italianos.<sup>19</sup>

Pode-se dizer que, na Itália, os sindicatos não se deixam influenciar pelo Estado. Não são registrados, nem sobrevivem de contribuição compulsória, repassada pelo governo. O pluralismo e a liberdade dão maior força às entidades que dependem somente de seus associados, verdadeiramente livres, tanto para escolher o ente ao qual se filiarão quanto para, inclusive, fundar um novo.

O Anarcossindicalismo negava a importância da luta política, pois priorizava a luta dentro da fábrica.

---

<sup>19</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “A liberdade sindical na perspectiva do direito legislado brasileiro”. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coords.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004, p. 25.

O ápice desse movimento se deu na Greve Geral de 1917 em São Paulo. Ocorreu um efeito em cadeia, pois a greve se iniciou numa fábrica de tecidos, espalhando-se não só a todo o setor têxtil, mas também a várias outras categorias. O motivo da greve era, dentre outros, a vertiginosa queda dos salários causada principalmente pela primeira guerra Mundial.

Porém, o anarcossindicalismo tinha muitas limitações, pois negavam a luta política, não exigiam uma legislação trabalhista e ainda suas reivindicações eram somente econômicas. Assim, a consequência foi o isolamento do movimento, tornando-se um alvo fácil da força repressora estatal. O declínio se aproximava em progressão geométrica...

A derrocada do período culminou com a expulsão dos imigrantes.

Em 1930, após a “Revolução” liderada por Getúlio Vargas, inicia-se a segunda fase do Direito Sindical. Atrela-se a estrutura sindical ao Estado, destruindo as bases sociais e políticas em que o movimento anterior tinha se desenvolvido.

O Corporativismo Sindical tinha como objetivo a superação da luta de classes, chamando o sindicato para junto do Estado. O trabalho era visto como forma de servir à pátria.

Segundo o professor Márcio Túlio Viana:

O modelo previa: unicidade sindical; a outorga de personalidade pelo Ministério do Trabalho; uma forte restrição à greve, uma forte intervenção legal sobre a vida do sindicato e a sua virtual transformação em longa manus do Estado, com perfil mais assistencialista; a cobrança de uma contribuição obrigatória a todos os empregados e empregadores; o efeito erga omnes dos contratos coletivos; a composição tripartite da Justiça do Trabalho; e uma legislação detalhada e completa, representada pela CLT.<sup>20</sup>

O Corporativismo Sindical tinha como objetivo a superação da luta de classes, chamando o sindicato para junto do Estado. O trabalho era visto como forma de servir à pátria.

Alguns dizem que Vargas se inspirou no fascismo italiano, já outros defendem a inspiração na ideologia comunista. Porém, independentemente da inspiração, o que marca o sindicalismo de Vargas é a aproximação da classe trabalhadora ao poder, a inserção das organizações sindicais nas responsabilidades da vida pública.

---

<sup>20</sup> VIANA, Márcio Túlio. VIANA, Márcio Túlio. *La Consolidação...*, *op. cit.*, p. 6.

A terceira fase é o sindicalismo autônomo, fase que ainda está em desenvolvimento. Caracteriza-se pela abertura política e tem como marco a criação das várias centrais sindicais mesmo sem haver pluralismo.

Centrais Sindicais são associações sindicais de cúpula para representação sindical e escapa ao conceito de categoria. As Centrais inauguram um campo de negociação.

A primeira central sindical foi criada em São Bernardo do Campo por trabalhadores que contestavam o dirigismo estatal. Nascia a Central Única dos Trabalhadores – CUT.

Pode-se dizer que hoje o Brasil possui uma liberdade sindical relativa. Amauri Mascaro de Nascimento diferencia a liberdade sindical plena da relativa:

[...] liberdade sindical se desdobra em liberdade como direito de organização e liberdade como direito de atuação, ambos complementando-se, indivisíveis, caso se pretenda qualificar um sistema como de plena liberdade sindical, sendo, portanto, a ação o meio de implementação da liberdade de organização e condição para a sua efetividade, como o que um sistema restritivo da ampla autonomia coletiva dos particulares não pode ser enquadrado entre os modelos de plena liberdade sindical [...] <sup>21</sup>

A liberdade sindical refere-se à liberdade de organização, de ingresso e saída e do distanciamento das intervenções e interferências do Estado. Refrata-se em três principais elementos, quais sejam a autonomia sindical, a livre sindicalização e a pluralidade sindical.

A autonomia sindical consiste numa liberdade coletiva refletida no direito do sindicato organizar-se e guiar-se por si, sendo livre a executar as suas determinações.

A livre sindicalização se configura no direito de escolha individual do trabalhador de poder filiar-se ou não a um sindicato, ou ainda, se for associado, manter ou não sua filiação.

Por último, tem-se a pluralidade sindical que se refere à oferta da opção de se filiar a uma entidade de sua preferência ou, ainda, uma vez filiado o trabalhador, facultar o rompimento deste vínculo em conjunto com a criação de uma nova entidade, agora baseada em ideologias que mais bem correspondem aos seus desejos.

---

<sup>21</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “A liberdade sindical...”, *op. cit.*, p. 28.

Cabe aqui refletir sobre a atuação política do sindicato. Segundo o professor Antônio Álvares da Silva “*atuação do sindicato é ainda um fenômeno inacabado na sociedade contemporânea e é a demonstração evidente de força dos grupos no mundo moderno*”<sup>22</sup>.

A Constituição Federal em seu artigo 8º, caput, estabelece que é livre a associação profissional ou sindical. Porém, o inciso II do referido artigo veda a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, não podendo ser inferior à área de um Município. Percebe-se, portanto que não se trata de liberdade plena, uma vez que o elemento pluralidade sindical não se aplica ao ordenamento brasileiro.

Após se fazer a leitura de todo o artigo 8º da Carta Magna Brasileira, percebe-se que dois erros fundamentais<sup>23</sup> foram incorporados do corporativismo: sindicato único e contribuição sindical.

A unicidade sindical prejudica o próprio sistema do sindicalismo. As entidades já existentes ganham poder enorme, podendo fazer aquilo que convenha aos seus líderes. Afinal, não há concorrência. Além disso, retira o componente ideológico da filiação sindical, já que o trabalhador que quiser se filiar tem apenas uma opção. O controle estatal também é deveras facilitado.

Por sua vez, a contribuição sindical vincula a sobrevivência dos entes coletivos ao Estado. Na realidade, constitui a maior parte dos recursos que eles possuem. Deveriam ser os trabalhadores, de maneira direta, os mantenedores da instituição que os representa. Ninguém gosta de pagar tributo. O desconto obrigatório pode ainda gerar certa antipatia dos contribuintes. O sindicato deveria ser um espaço dos trabalhadores e para os trabalhadores. Mas com este formato, não é bem o que ocorre...

Márcio Túlio Viana, de maneira precisa, manifesta:

Que continue a defender o fim da contribuição sindical, [...], mas articule fortemente essa luta com outra – tão ou mais importante – que é da criação de mecanismos de apoio à ação de seus líderes. Que empunhe, com vigor, a bandeira da liberdade, mas sem se esquecer de que o seu maior problema, hoje, seja a igualdade [...].<sup>24</sup>

---

<sup>22</sup> SILVA, Antônio Álvares. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979, p. 24.

<sup>23</sup> Exposição inspirada no artigo do Professor Antônio Álvares da Silva publicado pela Revista do TRT 3ª Reg.

<sup>24</sup> VIANA, Márcio Túlio. “O Direito, a Química e a Realidade Social”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte. Jan/Jun 1999, p. 3.

## 5 Conclusão

O reconhecimento dos sindicatos aos fins da negociação coletiva é um conceito estritamente ligado à obrigação de negociar. O reconhecimento dessa importante entidade social supõe a obrigação de com ela dialogar<sup>25</sup>.

Os italianos têm muito o que nos ensinar sobre negociação coletiva e liberdade sindical. Aliás, os temas encontram-se visceralmente entrelaçados, visto que para uma efetiva negociação é necessário que à mesa se sentem negociantes igualmente fortes. E sindicato de empregados fortes (eliminando-se a hipossuficiência) só se faz com liberdade.

Decerto que a experiência italiana sofre, também, com as pressões flexibilizadoras do Direito do Trabalho. Contudo, a maior consciência política da classe operária dificulta que mudanças prejudiciais sejam impostas.

Enquanto isso, no Brasil, o atraso se apresenta grande. Os sindicatos são fracos, ainda permitem forte interferência do Estado em sua estrutura, dependem da contribuição sindical obrigatória para sobreviver e não possuem arraigada cultura negocial. Neste caso, a briga é contra gigantes e assim, não tendo força para defender os pequenos, cede-se às pressões dos grandes.

Os direitos dos trabalhadores foram inseridos na Constituição brasileira, como direitos fundamentais. Para lhes dar máxima efetividade, o caminho é a negociação coletiva. Primeiro porque aproxima a norma trabalhista da realidade social daqueles que vivenciam o dia a dia do labor. Além disso, é um dos direitos dos operários participarem da elaboração das normas que comandarão a sua prestação de serviços. Desta maneira, está-se diante de um espaço mais democrático e de maior acesso a todos. O sistema ainda está muito longe disso...

Tendo-se em vista que a obrigação de negociar é uma das derivações da liberdade sindical, necessário se faz que o sistema sindical brasileiro lute pela liberdade plena. E, além disso, que continue firmemente na batalha pela igualdade e pelo fortalecimento e credibilidade das associações sindicais. E que se inverta o jogo, e os sindicatos dos empregados possam “dar as cartas”.

---

<sup>25</sup> Esse trecho foi inspirado na leitura do artigo *Obligación de negociar*, de Hugo Fernandez Brignoni.

## Referências bibliográficas

- ARENDDT, Hannah. *A Dignidade da Política*. Rio de Janeiro: Relume Dumará, 1993.
- BELLARDI, Lauralba. *Concertazione e contrattazione*. Bari: Cacucci Editore, 1999.
- BRIGNONI, Hugo Fernandez. “Obligación de negociar”. In: *Veintitres estudios sobre convênios colectivos*. Montevideo: Fundación de Cultura Universitária, 1988.
- CAZZOLA, Giuliano. *C’era una volta Il sindacato*. Milão: Boroletti Editore, 2010.
- COELHO, Elaine D’Ávila. “O Contexto Atual das Negociações Coletivas em Saúde e Ambiente do Trabalho”. In: BONCIANI, Mário (org). *Saúde, Ambiente e Contrato Coletivo de Trabalho: Experiências em Negociações Coletiva*. São Paulo: LTr, 1996.
- LUCA, Carlos Moreira de. *Convenção Coletiva do Trabalho: um estudo comparativo*. São Paulo: LTr, 1991.
- MARANHÃO, Délio. *Direito do Trabalho*. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1977.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. “A liberdade sindical na perspectiva do direito legislado brasileiro”. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coords.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004.
- PERONE, Giancarlo. “A liberdade sindical na Itália”. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coords.). *Relações de Direito Coletivo Brasil-Itália*. São Paulo: LTr, 2004.
- SILVA, Antônio Álvares da. *Direito Coletivo do Trabalho*. Rio de Janeiro: Forense, 1979.
- \_\_\_\_\_. “Sindicalismo moderno”. Disponível em:  
[http://www.mg.trt.gov.br/download/artigos/pdf/31\\_sindicalismo\\_moderno.pdf](http://www.mg.trt.gov.br/download/artigos/pdf/31_sindicalismo_moderno.pdf). Acesso em 02/01/2013.
- SILVA, Ciro Pereira da. *A milenar arte de negociar e a negociação sindical*. São Paulo: LTr, 1999.
- VIANA, Márcio Túlio. “O Direito, a Química e a Realidade Social”. *Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região*, Belo Horizonte. Jan/Jun 1999.
- \_\_\_\_\_. *La Consolidazione delle Leggi del Lavoro brasiliana, tra avventure, sventure e sogni*. Associazione per gli Studi internazionali e comparati sul Diritto del lavoro e sulle Relazioni industriali, 2001.