IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO CONSTITUCIONAL II

LIVIA GAIGHER BOSIO CAMPELLO

MARIANA RIBEIRO SANTIAGO

Copyright © 2016 Federação Nacional Dos Pós-Graduandos Em Direito

Todos os direitos reservados e protegidos.
Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – FEPODI
Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)
1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)
2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)
Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)
Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)
Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)
1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)
Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)
Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)
Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)
Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)
Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)
Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)
Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)
Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)
Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)
COLABORADORES:
Ana Claudia Rui Cardia
Ana Cristina Lemos Roque
Daniele de Andrade Rodrigues
Stephanie Detmer di Martin Vienna
Tiago Antunes Rezende

ET84
Ética, ciência e cultura jurídica: IV Congresso Nacional da FEPODI: [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ANPG/PUC-SP/UNINOVE;
coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello, Mariana Ribeiro Santiago – São Paulo: FEPODI, 2015.

Inclui bibliografia
ISBN: 978-85-5505-143-2
Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações
Tema: Ética, ciência e cultura jurídica

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Congressos. 2. Ética. 3. Ciência. 4. Cultura jurídica. I. Congresso Nacional da FEPODI. (4. : 2015 : São Paulo, SP).

CDU: 34

---

www.fepodi.org

IV CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

DIREITO CONSTITUCIONAL II

Apresentação

Apresentamos à toda a comunidade acadêmica, com grande satisfação, os anais do IV Congresso Nacional da Federação de Pós-Graduandos em Direito – FEPODI, sediado na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo –PUC/SP, entre os dias 01 e 02 de outubro de 2015, com o tema "Ética, Ciência e Cultura Jurídica".

Na quarta edição destes anais, como resultado de um trabalho desenvolvido por toda a equipe FEPODI em torno desta quarta edição do Congresso, se tem aproximadamente 300 trabalhos aprovados e apresentados no evento, divididos em 17 Grupos de Trabalhos, nas mais variadas áreas do direito, reunindo alunos das cinco regiões do Brasil e de diversas universidades.

A participação desses alunos mostra à comunidade acadêmica que é preciso criar mais espaços para o diálogo, para a reflexão e para a trota e propagação de experiências, reafirmando o papel de responsabilidade científica e acadêmica que a FEPODI tem com o direito e com o Brasil.

O Formato para a apresentação dos trabalhos (resumos expandidos) auxilia sobremaneira este desenvolvimento acadêmico, ao passo que se apresenta ideias iniciais sobre uma determinada temática, permite com considerável flexibilidade a absorção de sugestões e nortes, tornando proveitoso aqueles momentos utilizados nos Grupos de Trabalho.

Esses anais trazem uma parcela do que representa este grande evento científico, como se fosse um retrato de um momento histórico, com a capacidade de transmitir uma parcela de conhecimento, com objetivo de propiciar a consulta e auxiliar no desenvolvimento de novos trabalhos.

Assim, é com esse grande propósito, que nos orgulhamos de trazer ao público estes anais que, há alguns anos, têm contribuindo para a pesquisa no direito, nas suas várias especialidades, trazendo ao público cada vez melhores e mais qualificados debates, corroborando o nosso apostolado com a defesa da pós-graduação no Brasil. Desejamos a você uma proveitosa leitura!

São Paulo, outubro de 2015.

Yuri Nathan da Costa Lannes

REPRESENTATIVIDADE SINDICAL E NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

REPRESENTATION OF ASSOCIATION AND COLLECTIVE BARGAINING IN BRAZIL

Priscila Luciene Santos De Lima
Glauce Cazassa de Arruda

Resumo

A presente pesquisa abordará o tema da representatividade Sindical e a Negociação Coletiva no Brasil, para tanto, neste tópico serão abordados alguns tópicos importantes para a inserção e conhecimento do referido assunto, são eles: Liberdade Sindical Const. 87/Organização Internacional do Trabalho; Declaração Organização Internacional do Trabalho Direito Fundamental 1998 e Negociação Coletiva. Não obstante ainda se dará uma explicação sobre a representatividade sindical no tocante a organização de sindicatos. Levar-se-á em consideração o Direito do Trabalho e o atual Direito Sindical Brasileiro. O presente trabalho tem por objetivo geral perquirir a representatividade sindical e o livre exercício da negociação coletiva, onde as organizações de trabalhadores e de empresários poderão criar normas jurídicas trabalhistas.

Palavras-chave: Representatividade sindical, Negociação coletiva, Brasil

Abstract/Resumen/Résumé

This research will address the issue of trade union representation and collective bargaining in Brazil, therefore, this topic will be addressed some important topics for the insertion and knowledge of that subject, they are: Freedom - Const. 87 / International Labour Organization; Declaration International Labour Organisation - Fundamental Law 1998 and Collective Bargaining. Nevertheless still give an explanation of union representation regarding the organization of unions. It will take into consideration the Labour Law and the current Trade Union Law Dollars. This work has the objective to assert the union representative and the free exercise of collective bargaining where workers' organizations and entrepreneurs may create legal labor standards.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Representation of association, Collective bargaining, Brazil

1. LIBERDADE SINDICAL – CONST. 87/ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO

Um dos princípios fundamentais do Direito Internacional do Trabalho é a liberdade de associação em sindicatos.

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919 durante a Conferência de Versalhes.

Foi em 1948 que os integrantes da Organização Internacional do Trabalho adotaram a convenção n° 87 que reconhece em seu preâmbulo que: "a afirmação do princípio da liberdade sindical reside entre os meios aptos a melhorar a condição dos trabalhadores e assegurar a paz."[1]

A referida Convenção expõe o principio geral da liberdade sindical, bem como o direito a sindicalização para que os trabalhadores formem organizações em suas categorias que defendam seus interesses.

A forma de negociação entre os estados conduziu à adoção da Constituição da Organização Internacional do Trabalho de 1994 e considerou como princípio essencial para que haja bom funcionamento e harmonia com as condições de trabalho o direito a liberdade de associação.

Ainda, os autores Basso e Polido elucidam que:

> "Evidentemente, a liberdade de associação não constitui um novo direito fundamental da pessoa humana no campo das relações do trabalho. Enquanto a noção da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão de 1789, gestada na França revolucionária, assumia um caráter eminentemente individualista, dentro de uma perspectiva privada (1ª geração de direitos humanos), a evolução dessa categoria como garantia institucional nas constituições modernas e como direito fundamental da pessoa humana em tratados e convenções adotados após a 2ª Guerra Mundial foi acompanhada da socialização ou coletivização de interesses laborais (2ª geração). No limite, o direito de sindicalização é uma espécie híbrida, pois consagra tanto uma vertente individual (a pretensão de um trabalhador se associar ou se reunir para a constituição ou criação de sindicatos ou entidades dessa natureza) como coletiva (a pretensão de grupos quanto à formação dos sindicatos e entes

[1] BASSO, Maristela, POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT Sobre Liberdade Sindical de 1948:** Recomendações para a Adequação do Direito Interno Brasileiro aos Princípios e Regras Internacionais do Trabalho *in* Revista TST. vol. 78, n° 3. Brasília, julho/set. 2012, p. 125. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/6051320/A+Conven%C3%A7%C3%A3o+87+da+OIT+sobre+Liberdade+Sindical+de+1948+-+recomenda%C3%A7%C3%B5es+para+a+adequa%C3%A7%C3%A3o+do+direito+interno+brasileiro+aos+princ%C3%ADpios+e+regras+internacionais+do+trabalho> Acesso em: 22 abr. 2015.

> representativos de uma categoria). A Declaração de Copenhague, de 1998, estabelece, assim, princípios e direitos relativos à liberdade de associação atribuídos aos trabalhadores, compreendendo o direito de organizar, o direito de negociar coletivamente e o direito de fazer greve."[2]

Tal Convenção aplica-se a todos os trabalhadores, pois conforme o artigo 2° já citado anteriormente, os trabalhadores e empregadores possuem o direito de constituir organizações de suas escolhas. Sendo que a única ressalva a esta regra diz respeito as categorias de forças armadas e entidades de polícia, as quais as sindicalizações são estabelecidas pelas leis internas dos membros.

2 DECLARAÇÃO ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - DIREITO FUNDAMENTAL 1998

Ao término da Guerra Fria, em 1998, foi adotada a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Trata-se de um documento onde os estados membros e comunidade internacional se comprometem a respeitar, promover a aplicar os princípios fundamentais, são eles:

> "Liberdade de associação e de organização sindical e ao reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
> Eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
> Abolição efetiva do trabalho infantil, e Eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação."[3]

Todavia, pode-se dizer que existem várias classificações sobre os Princípios do Direito do Trabalho, sendo que Plá Rodriguez[4] elucida os seguintes: Princípio Protetor,

---

[2] BASSO, Maristela, POLIDO, Fabrício. **A Convenção 87 da OIT Sobre Liberdade Sindical de 1948:** Recomendações para a Adequação do Direito Interno Brasileiro aos Princípios e Regras Internacionais do Trabalho *in* Revista TST. vol. 78, n° 3. Brasília, julho/set. 2012, p. 129. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/documents/1295387/6051320/A+Conven%C3%A7%C3%A3o+87+da+OIT+sobre+Liberdade+Sindical+de+1948+-+recomenda%C3%A7%C3%B5es+para+a+adequa%C3%A7%C3%A3o+do+direito+interno+brasileiro+aos+princ%C3%ADpios+e+regras+internacionais+do+trabalho> Acesso em: 22 abr. 2015.

[3] PRINCÍPIOS... Disponível em: <http://www.institutoatkwhh.org.br/compendio/?q=node/61> Acesso em: 23 abr. 2015.

[4] PLÁ RODRIGUEZ, Américo. **Princípios de Direito do Trabalho**. S.P.: LTr., 3ª ed. Atual., 2000, p.37 apud BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-

Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas, Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho, Princípio da Primazia da Realidade e Princípio da Boa-Fé.

O Princípio Protetor refere-se ao objetivo de contrapor uma desigualdade jurídica de uma desigualdade econômica, buscando então nivelar as desigualdades existentes no meio do trabalho.

Pode-se dizer ainda que a Proteção desdobra-se em três regras, são elas:

> "a. a regra da aplicação da norma mais favorável;
> b. a regra da condição mais benéfica;
> c. o critério *in dubio pro operário*[5]"

Bertolin complementa a explicação do referido princípio dizendo que:

> "Segundo a regra da aplicação da norma mais favorável, havendo duas ou mais normas vigentes, aplicáveis ao mesmo contrato de trabalho, utilizar-se-á a que for mais favorável ao trabalhador. Esta regra justifica até mesmo a inversão da hierarquia das normas jurídicas trabalhistas, possibilitando que a lei trabalhista seja vislumbrada como um rol mínimo de direitos, a ser ampliado por outras fontes de Direito do Trabalho."[6]

Já o Princípio da Irrenunciabilidade dos Direitos Trabalhistas não permite que o trabalhador prive-se voluntariamente, ou seja, privado de vantagens a ele conferidas por lei.

> "De fato, se tal Princípio não existisse, os direitos dos trabalhadores poderiam ser facilmente reduzidos, dada a sua situação econômica e social menos privilegiada, presente na grande maioria dos casos. Seria muito fácil para o empregador eximir-se de cumprir suas obrigações legais, pois, para tanto, bastar-lhe-ia obter um documento por meio do qual o trabalhador renunciasse a determinados direitos, para não precisar satisfazê-los – e que empregado não faria tal declaração em nome da obtenção ou manutenção de um emprego?"[7]

---

juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

[5] BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

[6] BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

[7] BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

Atualmente grande parte da doutrina entende que as leis trabalhistas possuem garantias mínimas aos trabalhadores e estas não podem ser modificadas *in pejus* dos trabalhadores, nem mesmo como o seu consentimento expresso.

O Princípio da Continuidade do Contrato de Trabalho é a natureza do salário, já que o trabalhador é subordinado e economicamente depende do empregador para seu sustento.

Pode-se dizer que o referido princípio está no meio do empregado e do empregador há tempos, desde a edição da Lei nº 5.107/66, que criou a "opção" entre o FGTS e a estabilidade decenal.

Já o Princípio da Primazia da Realidade significa que, deve-se dar prioridade a verdade que ocorre na realidade fática, caso haja conflito entre esta e os documentos.

Foi do artigo 9° da CLT que a Primazia da Realidade surgiu.

O Princípio da Boa Fé consiste em fazer com que os conflitos porvindouros das relações de trabalho sejam resolvidos da melhor forma possível pelos administradores, juízes e partes.

Ainda elencando os princípios em suas variações de acordo com determinados autores, Alfredo Ruprecht[8] diz que o Principio da Dignidade Humana é laboral, "observa que o princípio da colaboração se revela, principalmente, pelas negociações coletivas realizadas entre os sindicatos de trabalhadores e de empregadores, orientados para o progresso social"[9].

Levando em consideração o Princípio da Dignidade Humana pode-se dizer que qualquer alteração trabalhista deve considerar, em prioridade, o trabalhador, sua dignidade e necessidade de subsistência, especialmente se esta se der em prol do capital.

Outro importante princípio é o da Isonomia, que exige que todo o trabalhador que execute função equivalente ou de mesma remuneração possua as mesmas vantagens, conforme exposto na Constituição da República Federativa do Brasil em seu artigo 7° caput e incisos XXX, XXXI, XXXII.

---

[8] RUPRECHT, Alfredo. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. S.P: LTr, 1995. apud BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

[9] BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

3 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

Pode-se conceituar a Representatividade Social como maneira de legitimar os interesses dos trabalhadores e empregadores, sendo que esta está eminentemente interligada com a Liberdade Sindical, já que somente quando os sindicatos forem livres e possuírem plena autonomia poderão agir com qualidade e eficácia.

Nascimento expõe que a representação sindical se dá em dois planos, sendo o plano coletivo e o plano individual:

> "No plano coletivo, o sindicato representa os grupos nas suas relações com outros órgãos, sendo essa a sua natural atribuição. Assim, quer perante o Estado, quer perante os empregadores ou outros órgãos, cabe ao sindicato ser o intérprete do pensamento do grupo à frente do qual se põe e cujas reivindicações e posições interpretará"[10]

Ainda ao falar da representação sindical, o autor explana sobre seu ponto de vista no que seria o plano individual:

> "Cumpre funções representativas, com maiores ou menores limitações em cada sistema jurídico, praticando atos homologatórios de rescisões contratuais etc."[11]

A pluralidade sindical ainda não vigora no Brasil, já que o principio que nos cerca é o da Unicidade Sindical, ou seja, a existência de um sindicato é condicionada a sua limitação territorial. Portanto, a Pluralidade Sindical se vê prejudicada, já que esta não existe.

A Constituição de 1988 vedou expressamente a interferência, bem como a intervenção do Estado nas Organizações Sindicais, todavia, manteve o princípio da Unicidade Sindical. Pode-se dizer, que se o Estado é proibido de interferir e intervir na Organização Sindical, tal principio ainda ser mantido é injustificável.

Portanto, após análise realizada na obra de Sousa[12], pode-se dizer que mesmo após a Constituição da República Federativa do Brasil os trabalhadores ainda não possuem liberdade de organização sindical, os únicos que obtiveram sua parcela de liberdade foram os sindicatos.

Sendo assim, pode-se concluir que haverá menos insegurança representativa.

---

[10] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 121.
[11] NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Sindical**. São Paulo: Saraiva, 1991. p. 121.
[12] SOUSA, Lívia Pereira Alves de. **Representatividade Social**. Natal, 2009

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

O preâmbulo à Constituição da Organização Internacional do Trabalho diz que:

> "A não adoção por qualquer nação de um regime de trabalho realmente humano cria obstáculos aos esforços das outras nações desejosas de melhorar a sorte dos trabalhadores nos seus próprios territórios."[13]

Então, no mesmo sentido Esteves diz que:

> "Qualquer nação que deixar de adotar condições humanas de trabalho constitui um obstáculo no caminho de outras nações que desejam melhorar as condições em seus próprios países."[14]

Atualmente, ainda segundo Esteves, a Declaração da Filadélfia foi anexada à Constituição da Organização Internacional do Trabalho, com a seguinte redação:

> "O efetivo reconhecimento do direito à negociação coletiva, a cooperação entre capital e trabalho na contínua melhoria da eficiência produtiva e a colaboração entre trabalhadores e empregadores na elaboração e aplicação de medidas econômicas e sociais."[15]

Considera-se a Negociação coletiva de grande valia, por conta disto a Organização Internacional do Trabalho promove inúmeras convenções estimulando-a e nestas indica parâmetros e medidas adequadas para sua efetivação.

É de suma importância para a negociação coletiva do trabalho que as relações laborais sejam normatizadas, pois promove o justo equilíbrio das relações entre empregados e

---

[13] BRASIL. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**, 1946. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf > Acesso em: 27 abr. 2015.

[14] ESTEVES, Juliana Teixeira. **A Negociação Coletiva numa Abordagem Contextualizada em Tempos de Globalização.** In Âmbito Jurídico, n. 104 Rio Grande, 2012. Disponível em: < http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25> Acesso em: 28 abr. 2015.

[15] ESTEVES, Juliana Teixeira. **A Negociação Coletiva numa Abordagem Contextualizada em Tempos de Globalização.** In Âmbito Jurídico, n. 104 Rio Grande, 2012. Disponível em: < http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25> Acesso em: 28 abr. 2015.

empregadores o que acarreta no progresso e na paz social. Sobre a Negociação Coletiva Filho expõe que:

> "Foi realizada primeiramente no campo das relações de trabalho e depois, graças aos resultados positivos apresentados, em outras áreas do Direito, a exemplo da relativa ao consumo. Sua prática vem ocorrendo, quase exclusivamente, em âmbito nacional, visto que depende de previsão no Direito interno da cada país, condição para que as respectivas normas sejam legitimadas e, assim, produzam efeitos jurídicos para as relações que visam regular."[16]

O modelo democrático prevê a restrição da intervenção estatal nas relações trabalhistas, portanto, o país deve tomar as medidas que condigam com sua situação nacional para promover a negociação coletiva, disponibilizando e favorecendo aos entes coletivos a possibilidade de disporem sobre seus direitos, sem que seja necessário que estes retirem alguma garantia estatal, sendo que somente assim as forças serão balanceadas.

Por meio das conciliações, mediações e arbitragem o estado também possui permissão para intervir e solucionar conflitos, todavia, a forma mais usual é a autorização para realizar as negociações coletivas de trabalho.

Da mesma maneira, Gunther expõe seu pensamento em relação a solução de conflitos:

> "É possível colocar o fenômeno da negociação coletiva trabalhista como realizador de dois movimentos importantes. O primeiro deles, sem dúvida, como realizador de pacificação social, contribuindo para o fim do conflito. O segundo, não menos importante, é sua capacidade criadora de normas jurídicas para regular as relações entre os trabalhadores e as empresas, adaptando a realidade mutante com regramentos estabilizadores da atividade produtiva."[17]

Em termos de classificação a Negociação Coletiva pode ser tida como:

> "a) geográfica, abrangendo uma região ou um conjunto de países de regiões diferentes;
> b) multinacional, quando acontece em uma empresa multinacional e

[16] FILHO, José Soares. **As Negociações Coletivas Supranacionais para Além da OIT e da União Européia**. In Revista CEJ, ano XI, n° 39. Brasília, out./dez. 2007 p. 45. Disponível em: <https://www2.cjf.jus.br/ojs2/index.php/revcej/article/viewFile/946/1119> Acesso em: 28 abr. 2015.

[17] GUNTHER, Luiz Eduardo. **A Negociação Coletiva do Trabalho como Direito Fundamental**: Necessidade de Afirmação da Tutela dos Direitos de Personalidade na Atividade Empresarial Mundializada. In: **Revista Jurídica UNICURITIBA**, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121, p. 2008.

> c) internacional de setor industrial, quando compreender diversas federações de vários países e toma a forma de acordos e convenções coletivas supranacionais, negociações supranacionais por empresa, comissões consultivas paritárias."[18]

Sendo que pode ainda ser centralizada.

Diversos obstáculos ainda parecem inviabilizar a negociação coletiva internacional, são eles:

> "1. Tratamento legal diferente entre os diversos Estados-membros do Mercosul;
> 2. crença de que os problemas envolvendo política social e relações trabalhistas são problemas a serem resolvidos no âmbito nacional.
> 3. ausência de qualificação sindical para a realização de negociações internacionais;
> 4. os trabalhadores não confiam em tais negociações.
> 5. a política macroeconômica diferenciada nos diversos governos."[19]

No tocante a eficácia a Negociação Coletiva, esta limita-se aos associados das organizações participantes com efeitos *erga omnes*, quando previsto em Lei.

CONCLUSÃO

Após analisar a representatividade Sindical e a Negociação Coletiva no Brasil, percebeu-se que no livre exercício da negociação coletiva, pode-se criar normas jurídicas trabalhistas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

[18] ESTEVES, Juliana Teixeira. **A Negociação Coletiva numa Abordagem Contextualizada em Tempos de Globalização.** In Âmbito Jurídico, n. 104 Rio Grande, 2012. Disponível em: < http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25> Acesso em: 28 abr. 2015.

[19] ESTEVES, Juliana Teixeira. **A Negociação Coletiva numa Abordagem Contextualizada em Tempos de Globalização.** In Âmbito Jurídico, n. 104 Rio Grande, 2012. Disponível em: < http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25> Acesso em: 28 abr. 2015.

BRASIL. **Consolidação das Leis de Trabalho**. Brasília, 1943. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm> Acesso em: 27 abr. 2015.

BRASIL. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração de Filadélfia)**, 1946. Disponível em: < http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/decent_work/doc/constituicao_oit_538.pdf > Acesso em: 27 abr. 2015.

ESTEVES, Juliana Teixeira. **A Negociação Coletiva numa Abordagem Contextualizada em Tempos de Globalização.** In Âmbito Jurídico, n. 104 Rio Grande, 2012. Disponível em: < http://ambito-juridico.com.br/site/index.php/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=12211&revista_caderno=25> Acesso em: 28 abr. 2015.

GRADOWSKI, Luciana Piccinelli. **A Influência da Negociação Coletiva de Trabalho da Indústria Paranaense na Sustentabilidade Empresarial e na Cidadania do Trabalhador em Tempos de Globalização**. São Paulo: Clássica Editora, 2014, p. 49.

GUNTHER, Luiz Eduardo. **A Negociação Coletiva do Trabalho como Direito Fundamental**: Necessidade de Afirmação da Tutela dos Direitos de Personalidade na Atividade Empresarial Mundializada. In: **Revista Jurídica UNICURITIBA**, Curitiba, nº 21, Temática n. 5, p. 95-121, p. 2008.

KAUFMANN, Marcus de Oliveira. **Da Formal Representação à Efetiva Representatividade Sindical: Problemas e Sugestões em Modelo de Unicidade**. Brasília, 2010.

RUPRECHT, Alfredo. **Os Princípios do Direito do Trabalho**. S.P: LTr, 1995. apud BERTOLIN, Patrícia Tuma Martins. **Os Princípios do Direito do Trabalho e os Direitos Fundamentais do Trabalhador.** Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=artigos_leitura_pdf&artigo_id=1773> Acesso em: 25 abr. 2015.

SOUSA, Lívia Pereira Alves de. **Representatividade Social**. Natal, 2000**.**