



FACULDADE CAMPO REAL
EXCELÊNCIA EM ENSINO SUPERIOR

RAFAEL ANDRADE KOLODA

NEGOCIAÇÃO COLETIVA:
Entre o equilíbrio e a igualdade

Guarapuava

2017

RAFAEL ANDRADE KOLODA

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA:
Entre o equilíbrio e a igualdade**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentada à Faculdade Campo Real com
o intuito de obtenção de nota na matéria de
Trabalho de Curso II
Orientadora: Anna Flávia Giusti

GUARAPUAVA

2017

RAFAEL ANDRADE KOLODA

NEGOCIAÇÃO COLETIVA:
Entre o equilíbrio e a igualdade

Trabalho de Curso aprovado com média _____, como requisito parcial para obtenção de grau de bacharel em Direito, no curso de Direito da Faculdade Campo Real, pela seguinte banca examinadora.

Orientador presidente (a) _____
Anna Flávia Giusti

Membro _____

Membro _____

Guarapuava, _____ de _____ 2017.

DEDICATÓRIA

Dedico o presente trabalho a todos os professores que fizeram parte da minha vida como acadêmico, em especial a Prof^o Anna Flavia Giusti da qual orgulho-me de ter como orientadora, por pensar, adequar e ordenar todas as ideias do presente trabalho com maestria.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente a minha família, em especial a meus pais e a minha avó que me incentivaram a chegar até aqui, por serem meus guias nos momentos difíceis e me apoiarem e me ajudarem a tomar as decisões importantes do cotidiano. Ao grande Arquiteto do Universo o qual me fez abrir os olhos das potencialidades que a vida oferece. Aos meus colegas de sala, bem como aqueles que não mais estão na mesma etapa até aqui, em especial aos colegas Amanda, Luiza e Samuel dos quais levarei para todo o sempre em minhas memórias.

“Se o homem falhar em conciliar a justiça e a liberdade, então falha em tudo.” (Albert Camus)

RESUMO

O Direito Coletivo do Trabalho é um agregado de normas, princípios e institutos que regulam as relações entre os sujeitos coletivos da esfera trabalhista, relações estas que são meios de grande relevância na esfera do trabalho haja vista que por meio destas formulam-se normas coletivas de eficácia geral para os trabalhadores de uma empresa ou de determinada categoria, sendo assim método flexibilizador eficaz do Direito do Trabalho. Os sindicatos têm papel fundamental no Direito Coletivo do Trabalho, primeiro surgiu os sindicatos dos empregados como um método necessário a disparidade das relações trabalhistas, e posteriormente surgiu a figura dos sindicatos patronais, estes por sua vez são elementos que construtores de Direitos, tanto na esfera legislativa como na esfera sociológica e ética. No Brasil a figura do sindicato é relativamente recente sendo em 1903 fora elaborado do Decreto nº 979 que instituiu a organização de forma sindicalizada para os agricultores e profissionais das indústrias rurais, e a partir de então se desenvolveu a figura sindical e resultou no que se tem hoje. Os sindicatos por sua vez atuam nas relações coletivas do trabalho as quais se consolidadas através de acordos coletivos ou convenções coletivas, que têm reconhecimento e validade expressa no artigo.7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, bem como propriamente regulamentada no art.611 e seguintes da Consolidação das Leis do Trabalho, os quais delimitam a forma com que a relação será feita. Com o surgimento da Lei.13.467/17 popularmente conhecida como reforma trabalhista o direito coletivo do trabalho ganhou uma perspectiva flexibilizadora diferente daquela contida no texto anterior, visto que possibilitou a flexibilização de direitos que antes não eram passíveis de negociação coletiva. Dentre outras possibilidades trazidas no corpo da lei o art.611-A traz um rol exemplificativo daquilo que poderá ser negociado, e o art.611-B aquilo que é ilícito ser negociado, porém em contrapartida a Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMTRA) divulgou, no dia 19 de outubro de 2017, 125 enunciados com entendimentos acerca da reforma trabalhista, enunciados estes formulados por 8 comissões temáticas, das quais a nº 3 tratou sobre o direito Coletivo e a 5ª sobre os sindicatos. Estas por sua vez formularam orientações no sentido de interpretar a norma coletiva de um viés diferente daquele disposto nela em alguns pontos, demonstrado justificadamente inconstitucionalidades de dispositivos da lei, bem como orientando a interpretação destes. A partir do estudo dos institutos acima elencados demonstra-se que o diálogo entre os polos da relação trabalhista é meio importante de flexibilização das normas laborais, porém o modo que os acordos são formulados é o que determina se este será válido ou não, se ocorrer o equilíbrio na negociação os efeitos são benéficos para todos. A Lei. 13.467/17 traz inovações que merecem cautela na aplicação destas no mundo fenomênicos, pois fora elaborada em descompasso com pilares fundamentais que se consolidam o Direito Coletivo do Trabalho.

Palavra Chave: Direito Coletivo do Trabalho. Flexibilização das Normas. Equidade. Reforma Trabalhista.

RESUME

The Collective Labor Law is an aggregate of standards, principles and institutes which govern relations between collective subjects of the labor sphere, the relations are very important in the sphere of work, have seen that relations are formulated collective standards of general effectiveness for employees of a company or a certain category, being an effective flexibilizing method of Labor Law. The unions have a fundamental role in Collective Labor Law, first emerged the unions of workers as a necessary method the disparity of labor relations, and later came the figure of the employers' unions, these are elements that builders of Rights, both in the legislative sphere and in the sociological, and ethical sphere. In Brazil, the figure of the union is relatively resentful being in 1903 it was elaborate from Decree nº 979 which established the organization of union form for farmers and professionals of the rural industries, and from then on the trade union figure developed and resulted in what we have today. The unions in turn act in the collective relations of the work that are consolidated through collective agreements or collective agreements, which have recognition and validity expressed in article 7º, item XXVI, of the Federal Constitution, as well as properly regulated in article. 611 following of the Consolidation of Labor Laws, which delimit the manner in which the relationship will be made. With the emergence of the Law.13.467/17 popularly known as labor reform the collective labor law gained a different flexibilizing perspective from that contained in the previous text, since it allowed the flexibilization of rights that previously were not subject to collective bargaining. Among other possibilities brought into the body of the law, art.611-A provides an exemplary role of what can be negotiated, and art.611-B that is unlawful to be negotiated, but in contrast, the National Association of Magistrates of Labor Justice (ANAMTRA) released, on October 19, 2017, 125 enunciated with understandings about the labor reform, 125 enunciated with understandings about the labor reform, these were formulated by 8 thematic committees, which the nº 3 dealt with Collective Law and 5(th) with regard to trade unions. These, in turn, formulated guidelines to interpret the collective norm of a bias different from that disposed in it in some points, demonstrated justifiably unconstitutionality of provisions of the law, as well as guiding the interpretation of these. From the study of the institutes mentioned above it is shown that the dialogue between the poles of the labor relationship is an important means of making labor standards more flexible, but the way the agreements are formulated is what determines whether this will be valid or not, if the negotiation equilibrium occurs the effects are beneficial for all. Law 13.467/17 brings innovations that deserve caution in the application of these in the phenomenal world, because it was elaborated in disagreement with fundamental pillars that consolidate the Collective Labor Law.

Key words: Collective Labor Law. Standards Flexibilization. Fairness. Labor Reform.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Pirâmide Exemplificativa sobre hierarquia sindical

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF- Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental

ART - Artigo

CF - Constituição Federal

CLT – Consolidação de Leis Trabalhista

ANAMATRA – Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU- Organização das Nações Unidas

MPT - Ministério Público do Trabalho

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	1
2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	3
2.1 Princípios do Direito Coletivo	3
2.1.1 Princípio da Liberdade Sindical	4
2.1.2 Princípio da Autonomia Coletiva	5
2.1.3 Princípio da Preponderância do Interesse Coletivo Sobre o Particular	6
2.1.4 Princípio da Intervenção Sindical	6
2.1.5 Princípio da Adequação/Adaptação	7
2.1.6 Princípio da Adequação Setorial Negociada	8
2.1.7 Princípio da Boa-Fé/Lealdade Entre os Negociantes.....	9
2.1.8 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva	9
2.1.9 Princípio da Atuação de Terceiros	10
3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO	11
3.1 O SINDICATO	11
3.1.1 Natureza Jurídica	12
3.1.2 Origem Sindical no Brasil	13
3.1.3 Sistema de Organização Sindical.....	14
3.1.3.1 Unicidade sindical	14
3.1.3.1.1 Diferenças entre unidade e unicidade	16
3.1.3.2 Pluralismo sindical.....	16
3.1.4 Representação Sindical.....	17
3.1.5 Centrais Sindicais.....	19
3.2 RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO.....	20
3.2.1 Surgimento das Relações Coletivas de Trabalho.....	20
3.2.2 Conceito	21
3.2.3 Sujeitos.....	23
3.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	23
3.3.1 Surgimento da Negociação Coletiva	24
3.3.2 Conceito	25
3.3.3 Embasamento normativo.....	28
3.3.4 Acordo Coletivo de Trabalho	29
3.3.5 Convenção Coletiva	32
3.4 GENERALIDADES ENTRE ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS	34
3.4.1 Regulamentação	34
3.4.2 Natureza Jurídica	35
3.4.2.1 Teorias contratuálistas/civilistas	35
3.4.2.1.1 Teoria do mandato	35
3.4.2.1.2 Teoria da estipulação em favor de terceiro	36
3.4.2.1.3 Teoria da gestão de negócios ou quase contrato.....	36
3.4.2.2 Teorias Jurídico-social, de transição, normativa/regulamentar	36
3.4.2.2.1 teoria da instituição corporativa	37
3.4.2.2.2 teoria regulamentar	37
3.4.2.2.3 Teoria da lei delegada	37
3.4.2.2.4 Ato ou contrato-regra.....	37
3.4.2.3 Teoria mista (contrato social normativo).....	38
4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA	39

4.1 LIMITES E POSSIBILIDADES PREVISTOS NA LEI X ENUNCIADOS DA ANAMATRA	39
4.1.1 Intervalo Intrajornada.....	44
4.1.2 Modalidade de Registro de Jornada de Trabalho.....	45
4.1.3 Enquadramento do Grau de Insalubridade e a Prorrogação da Jornada nos Ambientes Insalubres	46
4.1.4 Contribuição Sindical.....	48
4.1.5 Prevalência do Acordo Coletivo Sobre a Convenção Coletiva	50
4.2 DISPENSA COLETIVA.....	51
4.3 REGRAS PARA OS ACORDOS VIGENTES	53
5. CONCLUSÃO	57
REFERÊNCIAS	59
ANEXOS(ENUNCIADOS DA ANAMTRA).....	60

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem como objetivo demonstrar aspectos fundamentais sobre o direito coletivo do trabalho como forma de flexibilização, e sua efetivação através dos instrumentos negociais, os quais tem grande relevância na relação de trabalho, demonstrando que tais métodos são formas de flexibilização a norma, flexibilização esta necessária para suprir as demandas de cada local, pois o direito é um só, porém a aplicabilidade deste depende de vários fatores socioeconômicos que se encarados de forma igualitária acaba por padecer uma das finalidades do Direito, a busca pelo que é justo. A coletividade quando ordenada de forma a buscar o interesse comum é capaz de conquistar o que muitas vezes é encarado como inalcançável, como foram os primeiros patamares mínimos regulatórios do trabalho alcançados na caótica Revolução Industrial, porém muito ainda tem a ser garantido, e a união de desígnios é a forma mais eficaz para alcança-los.

O método de efetivação do diálogo equânime entre os polos da relação trabalhista se consolida através dos instrumentos das relações coletivas, sendo elas o Acordo Coletivo e a Convenção Coletiva, positivadas na Constituição Federal em seu artigo 7º, XXVI, bem como na Consolidação das Leis Trabalhistas, que o conceitua no art. 611, e dispõe rol exemplificativo dos direitos que podem ser objetos de negociação no art.611-A e os limites daquilo que não pode ser negociado no art.611-B, e a maneira que estas devem ser formuladas no art.613.

O objetivo do deste trabalho é estudar a formulação teórica de tais institutos, sua aplicabilidade no mundo fenomênico como método de flexibilização das normas trabalhistas, bem como demonstrar as (in)constitucionalidades trazidas pela Lei. 13.467/17 a luz dos princípios pertinentes ao Direito Coletivo do Trabalho e os posicionamentos imergentes pelos aplicadores e pensadores da área trabalhista.

Com a reforma da Consolidação das Leis Trabalhistas, a maneira de pensar o Direito do Trabalho como um todo deve mudar, os métodos encarados como pejorativos devem ser pensados de modo a beneficiar as partes para que o direito como um todo não sucumba, devendo ainda se ter a noção de que na relação de trabalho os sujeitos são separados pelo capital, porém unidos pelo desenvolvimento e subsistência, assim interdependentes entre si. Muito se tem a

questionar sobre a reforma trabalhista, muitos posicionamentos ainda virão, inconstitucionalidade já foram e serão arguidas, a alternativa restante é formular meios para a aplicabilidade desta, sem que haja o retrocesso social tanto para os proletários, bem como para os empresários, pois a primazia do direito é assegurar que as relações de trabalho sejam orientadas de forma mais equânime possível, gerando um bem-estar social no ambiente laboral.

Para proporcionar ao leitor um entendimento de forma satisfatória o embasamento do assunto tratado se dá por bases sólidas, a partir de obras essenciais para entender o Direito Coletivo do Trabalho e suas especialidades, bem como de entendimentos sobre o tema, apontando orientações e aplicabilidade ou não dos textos dispostos na reforma, assim apontando os principais pontos que mudarão no viés Coletivo, bem como os limites a serem respeitados na flexibilização das normas por tais possibilidades.

2 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

Antes de adentrar propriamente ao assunto em questão se faz necessário explanar brevemente sobre a base que os sindicatos se consolidam, ou seja, o direito coletivo do Trabalho. Para Delgado (2014) este por sua vez é definido como um agregado de normas, princípios e institutos que regulam as relações entre os sujeitos coletivos da esfera trabalhista, que são as entidades sindicais dos trabalhadores, e os seres coletivos empresariais (empregadores/empresários) que atuam particularmente ou através dos seus respectivos sindicatos. A partir desta definição extrai-se que os sujeitos do direito coletivo são os sindicatos, bem como os empregadores isoladamente, sendo que tal diferença se justifica pelo seguinte:

[...]os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e *potência* de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos. Em contraponto a isso, os empregadores, regra geral, já se definem como empresários, organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção, logo, são seres com aptidão natural de produzir atos coletivos em sua dinâmica regular de existência no mercado econômico e laborativo. (DELGADO, 2014 p. 1390).

Ressalta ainda Delgado (2014) que o direito *juscoletivo* na esfera do trabalhador está restritamente vinculado aos sindicatos, porém não é proibido a criação de entidades organizativas não sindicais em locais e segmentos não abrangidos pelos sindicatos, porém estes não estão imbuídos dos direitos inerentes aqueles, pois a Constituição Federal em vigência cuidou em delimitar a participação dos sindicatos obreiros nos atos inerentes à negociação coletiva, dispondo em seu artigo 8º, inciso VI a obrigatoriedade da participação sindical nestas.

2.1 Princípios do Direito Coletivo

A base principiológica do Direito Coletivo leva em conta o verbo “reequilibrar”, pois o instituto do direito coletivo busca uma relação mais equânime no diálogo entre os empregadores e o empregado. Segundo Cassar (2014) tais

princípios regem todo o processo do direito coletivo, desde as negociações coletivas até o sindicalismo.

Uma negociação coletiva necessita de bases para orientar os interessados, o procedimento e facilitar a solução nos impasses procedimentais. Os princípios da negociação coletiva destinam-se a formar toda a estrutura procedimental, normatizar ou integrar as regras existentes. Os agentes sociais também necessitam de princípios para orientar a reunião e associação de interesses para fins de representação da coletividade. (CASSAR, 2014, p. 1372)

Assim mede-se a importância que a base principiológica em apreço tem na efetivação do Direito Coletivo, e em consequente na busca da equidade nas negociações coletivas.

2.1.1 Princípio da Liberdade Sindical

Tal princípio é a primazia do Direito Coletivo, pois conforme leciona Vólia Bomfim Cassar(2014) é um princípio que rege um direito subjetivo público vedando ao Estado a possibilidade de intervenção na criação e funcionamento dos sindicatos, conforme dita a Convenção 87 da OIT, a qual não foi ratificada pela Brasil. Assim sendo existe duas perspectivas deste princípio, sendo elas a perspectiva individual e a coletiva:

Coletiva é a liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia. A liberdade individual pode ser positiva ou negativa. Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhar ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer. Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange: a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical. (CASSAR, 2014, p. 1213)

Portanto existe os bônus e os ônus da liberdade, porém é importante ressaltar que mesmo assim tal princípio tem um caráter extremamente importante, pois existe a possibilidade de escolha do que é mais vantajoso em determinado momentos, assim possibilitando aos empregadores e empregados se adequarem as condições temporais, sociais e econômicas de determinado momento.

Mauricio Godinho Delgado (2014) expande os horizontes de tal princípio fomentando este não apenas a resguardar a liberdade sindical, mas também a liberdade associativa, sendo que este engloba aquele.

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à áreas e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical) (DELGADO, 2014, p. 1372)

Portanto, a liberdade que se trata o mencionado princípio não tem seu efeito restrito a finalidade laboral, sendo esta uma de suas tuteladas, pois protege em seu bojo as diversas formas de agregação humana que tenha caráter pacífico e estável.

2.1.2 Princípio da Autonomia Coletiva

Também chamado de Princípio da Autonomia Sindical ou Poder de Autorregularização parte do pressuposto de que, considerando-se a vedação Estatal e empresarial na criação dos sindicatos, a estes, portanto, incumbe a formulação de “normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território, como as leis, preenchendo as lacunas legais e melhorando a condição social do trabalhador” (CASSAR, 2014), os quais se materializam através do resultado das negociações coletivas.

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. (DELGADO, 2014, p. 1376)

Vólia Bomfim Cassar (2014) faz um comparativo entre as negociações coletivas e das tratativas de um negócio jurídico no sentido de que assim como no negócio jurídico, na negociação coletiva para a efetivação do trato é necessário o consentimento das partes negociantes para a efetivação das condições negociadas.

Sendo assim o princípio da autonomia coletiva está estritamente ligado ao Princípio da Liberdade Sindical, pois conforme explica Vasconcelos et al

(2011) o princípio da autonomia foi “responsável por extinguir o sistema intervencionista e o forte controle político administrativo do Estado sobre a estrutura dos sindicatos, promovendo, assim, maior atuação dessas entidades. ”

2.1.3 Princípio da Preponderância do Interesse Coletivo Sobre o Particular

Este princípio é balizado a luz da democracia interna do ente coletivo, pois o interesse da maioria que considera aquela solução a mais adequada naquele momento é o que prevalece.

[...] retrata o princípio da solidariedade social da coletividade conjugado com o da democracia interna, pois a solução é tomada no interesse do grupo, de acordo com o que lhe for, naquele momento, melhor[...] Dependendo da solução tomada em nome da coletividade, seus efeitos poderão repercutir no campo social, econômico e político do país. (CASSAR, 2014, p. 1214)

Assim sendo abre-se a possibilidade de em determinado contexto haver supressão ou adição, flexibilização ou alteração de direitos conforme a demanda do contexto necessitar, pois a autonomia juscoletiva imbuí tal faculdade ao ente coletivo, segundo Cassar (2014) é que o distingue do direito individual do trabalho, haja vista que não se preocupa satisfazer um indivíduo, mas sim uma coletividade destes.

2.1.4 Princípio da Intervenção Sindical

Segundo este princípio, para que uma negociação coletiva encontre validade é necessário passar pela intervenção do ente coletivo institucionalizado, no Brasil trata-se dos sindicatos. Para Delgado (2014) tal princípio busca a equivalência entre o polo obreiro e o polo empresarial, coibindo a negociação informal, pois qualquer acordo informal feito entre os polos não tem força normativa coletiva e eficácia geral, sendo esta caracterizada como uma cláusula contratual, submetendo-se assim as normas do direito do trabalho.

A presente diretriz atua, pois, como verdadeiro princípio de resistência trabalhista. E corretamente, pois não pode a ordem jurídica conferir a particulares o poderoso veículo de criação de normas jurídicas (e não simples cláusulas contratuais) sem uma consistente garantia de que os interesses sociais mais amplos não estejam sendo adequadamente resguardados. (DELGADO, 2014, p. 1380)

A partir do supracitado obtém-se a justificativa da necessidade de tal princípio, pois o ente sindicalizado tem uma importância considerável no ramo trabalhista, sendo ele uma das garantias de maior relevância alcançada pelos trabalhadores, o qual tem forte papel nas negociações coletivas.

2.1.5 Princípio da Adequação/Adaptação

Este princípio baliza significativamente as negociações coletivas, pois “A finalidade da negociação coletiva é a de adequar os direitos trabalhistas a cada categoria, de acordo com a região, época, situação econômica, empresa, condições de trabalho etc.”. (CASSAR, 2014, p.1214)

Sendo assim o Princípio da adequação tem caráter conciliatório, pois busca moldar os conflitos trabalhistas ao contexto, harmonizando os interesses, levando em consideração todas as premissas necessárias a negociar.

Assim, quando uma empresa estiver passando dificuldades financeiras, a finalidade da negociação coletiva será a de reduzir direitos privados antes garantidos à categoria, para evitar as despedidas coletivas. Se o empregador estiver atravessando dificuldades financeiras, ou em processo falimentar, a solução poderá ser a de flexibilizar direitos previstos em lei, como, por exemplo, reduzir salários. Se, por outro lado, as condições financeiras e econômicas do patrão estiverem boas e as de trabalho ruins, a negociação deve buscar melhoria das condições de trabalho, primando pelo aumento das benesses e melhoria das condições sociais do trabalhador. (CASSAR, 2014, p. 1216)

Princípio correlato e análogo a este é o do Equilíbrio Social/Paz Social visto que trata do mesmo objeto acima citado, porém a premissa maior aqui buscada não restringe-se a negociação coletiva, mas servindo esta como um mecanismo de equilíbrio social, visto que objetiva a harmonia entre dois polos antagônicos, que nas palavras de Vólia Bonfim Cassar (2014) estão em “evidente desigualdade jurídica e patrimonial. ”, assim sendo a perspectiva deste é o que o distingue, porém a finalizada primordial é o de através da adequação buscar o equilíbrio social.

2.1.6 Princípio da Adequação Setorial Negociada

Trata-se de um princípio procedimental, pois conforme explica Delgado (2014) o binômio aqui considerado é o das possibilidades x limites jurídicos existentes na negociação coletiva, levando em conta a contraposição entre as normas juscoletivas e as normas jusindividuais imperativas estatais. Sendo assim existe a possibilidade de normas juscoletivas, formuladas a partir de acordos e convenções coletivas, prevalecerem sobre as normas jusindividuais de caráter heterônomo. Conforme leciona Cassar (2014), o empregador poderá propor a redução de vantagens legais como meio de flexibilização aos empregados desde que comprove a dificuldade econômica, porém existe alguns critérios a serem respeitados:

- a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). (DELGADO, 2014, p. 1388)

Na primeira hipótese acima citada não há qualquer confronto com normas jusindividuais de caráter heterônomo, pois eleva as condições do trabalho, assim superando as condições dispostas na norma estatal, já na segunda hipótese há um confronto com o princípio da indisponibilidade de direitos, porém sinaliza Delgado (2014) que o conflito atinge “parcelas de *indisponibilidade relativa*. ” (grifo no original), pois existe base legal para tal, como por exemplo o montante salarial (art.7º, VI, CRFB/88). Porém existem limites a serem observados como excepcionalmente esclarece Mauricio Godinho Delgado:

[...] não prevalece se concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação) .É que ao processo negocial coletivo falecem poderes de renúncia sobre direitos de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover *transação* (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas. Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. ” (DELGADO, 2014, p. 1389)

Assim, evitando a precarização exacerbada do Direito do Trabalho, bem como, considerando-se a necessidade de manter um patamar mínimo a luz do princípio da dignidade da pessoa humana, a mencionada parcela de indisponibilidade absoluta não deve ser reduzida em qualquer aspecto econômico-profissional, e temos por exemplo desta o salário mínimo, férias, anotação na CTPS, entre outros direitos indisponíveis e inegociáveis.

2.1.7 Princípio da Boa-Fé/Lealdade Entre os Negociantes

Servindo como um complemento necessário ao princípio anterior, tem o intuito de assegurar aos polos da relação coletiva a transparência dos fatos que levam à adequação, fatos estes sejam verossímeis à real situação, pois “O direito à informação deve ser garantido aos negociantes, para que os trabalhadores tenham a exata noção da contabilidade da empresa e os empregadores dos reais problemas enfrentados pelos empregados.” (CASSAR, 2014, p. 1217).

Vasconcelos *et al* (2011) explica que a responsabilidade que as partes devem mostrar a partir do que tange este princípio.

Todas as propostas e exigências devem ser pautadas de modo transparente. Isso significa dizer que é dever das partes não omitir qualquer aspecto relevante ao que está sendo discutido, e, da mesma forma, facilitar a difusão de informações acerca da lisura de suas práticas (Vasconcelos et al, 2011, p. 4)

Na mesma linha Delgado (2014) ressalta que ambas as partes negociantes devem demonstrar lisura em sua conduta, prevalecendo a equivalência entre os negociantes, via de regra, nenhuma delas pode invocar o princípio tutelar como forma de negação a certo trato anteriormente acordado em uma negociação coletiva, porém se ocorrer mudanças significativas no mundo fenomênico as quais violem tacitamente o celebrado pode-se alegar a exceção da teoria de imprevisão (*clausula rebus sic standibus*).

2.1.8 Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

Explica Delgado (2014) que este princípio se resume na justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho, pois a partir deste, vislumbra-se o poder que os processos e instrumentos do Direito Coletivo tem de criar normas jurídicas em acordo com as normas emanadas do poder estatal. A prerrogativa de criação de normas não-estatais a partir da elaboração de negociações coletivas tem um impacto significativo, bem como reafirma a premissa de que o estado não tem o poder centralizador para criação de normas as quais saciem as necessidades existentes no cotidiano.

2.1.9 Princípio da Atuação de Terceiros

Em alguns casos os polos de uma negociação coletiva não conseguem chegar a um consenso sobre a formulação da convenção, sendo necessário um terceiro imparcial para mediar as conversas, aproximando os pontos de vista e diminuindo a animosidade. Estes sujeitos devem ser escolhidos pelas partes ou imposto pela lei. Tal princípio vem como efetivação de outro, chamado Princípio da Paz Social, que conforme explica Vanconcelos et al (2011) “ também se enquadra no tipo que trata da harmonização das relações entre as partes acordantes e se refere à manutenção da paz durante e após as negociações e, inclusive, na execução e no cumprimento dos acordos firmados. ”

Assim sendo se o mediador atuar de forma eficaz na elaboração de um acordo coletivo turbulento sua atuação terá efeito extensivo aos acontecimentos posteriores à elaboração do acordo coletivo, na sua efetivação.

3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA DE TRABALHO

Neste capítulo serão abordados temas essenciais para a compreensão das alterações advindas com a Lei 13.467/17, mais conhecida como Reforma Trabalhista. Abordar-se-ão os sujeitos da negociação coletiva, em especial os sindicatos, as relações coletivas e os tipos de negociação.

3.1 O SINDICATO

Para que se possa melhor entender a negociação coletiva, fundamental se faz o estudo dos sindicatos, sempre presentes neste tipo de relação. Cabe, portanto, conceituar sindicato, como:

[...]entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (DELGADO, 2014, p. 1391.)

A definição acima apresentada levou em consideração somente os sindicatos obreiros, pois foi a classe proletária que inicialmente organizou-se de forma sindicalizado, porém ressalta Delgado (2014) que com o passar do tempo surgiu a figura dos sindicatos empresariais, assim ampliando a definição dos sindicatos, abrangendo os dois polos: dos empregados e dos empregadores. Sendo assim, em uma definição mais apropriada, como “... entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, *latu sensu*, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.” (CASSAR, 2014 p. 1223).

A Consolidação das Leis Trabalhistas em seu artigo 511 *caput* define os sindicatos como:

[...]associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. ” (BRASIL, Lei 5.452/43 art.511.)

Para Merísio (2011 p. 29) “O sindicato sempre foi elemento construtor do Direito do Trabalho, não só no plano normativo, mas também no sociológico e ético”, sendo este, conforme explica Borges (2006) uma necessidade que surge de forma natural, necessários aos que vivem do salário, assim tornando-se indispensável à estes na luta de classes.

Para Cassar (2014, p. 1223) “Os sindicatos nasceram com a finalidade de obter, por meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida”, assim sendo a finalidade buscada pelos sindicatos vai além do ambiente laborativo haja vista que este reflete diretamente em todas as atividades cotidianas do sujeito.

3.1.1 Natureza Jurídica

Bem ressalta Mascaro (2010) que a natureza jurídica dos sindicatos depende do sistema jurídico vigente do local que este se encontra, havendo três posicionamentos fundamentais. O primeiro é o mais aceito no Brasil, encarando este como ente de direito privado, formulado a partir das regras dos particulares, porém existe uma subdivisão a qual defende a natureza privada dos sindicatos, porém com o exercício de funções públicas. A segunda posição entende os sindicatos como apêndice do Estado, pois é uma pessoa jurídica de direito público, pertencente ao Estado. Já o terceiro posicionamento entende o sindicato como pessoa jurídica de direito social, pelo fato de ser uma autarquia, não encaixando este exatamente nem nos moldes do direito público e nem do direito privado.

Os Sindicatos são encarados no Brasil predominantemente pela doutrina como pessoas jurídicas de direito privado, haja vista que a iniciativa para a

criação independe da vontade do Estado, partindo assim do interesse dos particulares. Explica Alice Monteiro de Barros (2016) que o Estado apenas estabelece a forma com que os sindicatos se consolidem (Através do Registro no Ministério do Trabalho), para que se possa adquirir personalidade jurídica, imbuindo assim de legalidade a representação dos interesses da categoria ora por ele representada.

3.1.2 Origem Sindical no Brasil

Patrik Maia Merisio (2011, p. 30) faz uma crítica relevante do surgimento do direito trabalhista no Brasil, pois segundo ele muitos doutrinadores partem do pressuposto de que a história do direito trabalhista iniciou no Estado Novo de Getúlio Vargas, “tal como se o país tivesse saído diretamente da escravidão, ignoradas as questões sindicais, e chegado o pai dos pobres que deu gratuitamente todos os direitos aos trabalhadores. Nada na história, todavia, é dado de graça, ainda mais as questões econômicas e sociais! ”, desconsiderando assim a motivação que levou a tal.

Primeiramente apenas em 1903 com o Decreto nº979, que a ideia de sindicalização foi legalizada:

[...]trazendo a faculdade dos profissionais da agricultura e das indústrias rurais de qualquer gênero se organizarem em sindicatos para o estudo, custeio e defesa dos seus interesses. O sindicato, inspirado pela doutrina social católica, se aproximava da cooperativa, tendo também como atribuição a intermediação de crédito, aquisição de bens necessários ao exercício da profissão em favor dos associados. (MERÍSIO ,2011, p..30)

Vólia Bomfim Cassar(2014), explica que a ideia de sindicato, primeiramente se constituiu de forma mista.

Apenas 4 anos depois do referido decreto que o direito a sindicalização se estendeu a todos os trabalhadores, a partir do decreto nº 1.637, dando a possibilidade as pessoas que exercerem profissões semelhantes ou conexas organizarem-se em sindicatos.

Em 1931, o governo de Getúlio Vargas elaborou o decreto nº 19.770, a qual determinou a unicidade sindical “já trazendo a necessidade de aprovação dos estatutos e reconhecimento pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, para fins de constituição de federações e confederações, legitimidade para celebração de convenções coletivas de trabalho” (MERÍSIO ,2011, p.31). Após

o Decreto nº24.694/34, o qual regulamentou a parte que tratava do sindicato na Constituição de 1934, previa a pluralidade sindical, a qual, conforme explica Cassar (2014) nunca se concretizou, e em 1937 a Constituição impôs a unidade sindical, instituindo impostos sindicais compulsórios, considerando ainda a greve e o *lockout* como recursos nocivos e antissociais. Em 1946 a Lei Maior garantiu a liberdade de associação e o direito a greve, e com o advento da Constituição Federal de 1967 tornou-se obrigatória as eleições sindicais, e garantiu o direito a greve.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988 os sindicatos tornaram-se autônomos, haja vista que proibiu o Estado de interferir na criação e funcionamento destes, porém mantendo a unicidade sindical. A partir de então que os sindicatos obtiveram proteção de fato pela legislação.

3.1.3 Sistema de Organização Sindical

Existem duas maneiras de organização basilares dos sindicatos, a pluralidade sindical e a unicidade sindical. Assim explica Amauri Mascaro Nascimento:

Há sistemas jurídicos nos quais em uma mesma base territorial a lei permite apenas um sindicato representativo do mesmo grupo, enquanto em outros é facultada a constituição, no mesmo grupo, de mais de um sindicato, denominando-se o primeiro sistema “unicidade sindical” ou sistema do “sindicato único”, como no Brasil, e o segundo, “pluralidade” ou “pluralismo sindical”, como na França. (NASCIMENTO, 2010, p.1269)

Cada qual tem seus aspectos antagônicos ao outro, os quais passa-se a estudar.

3.1.3.1 Unicidade sindical

Delgado(2014) ensina que o sistema da unicidade sindical corresponde à uma previsão legal que obriga a existência de um único sindicato que representaria os trabalhadores, independente da empresa, profissão ou categoria profissional, proibindo assim a criação de entidades sindicais concorrentes ao

sindicato ou de tipo distinto deste. Merísio (2011, p. 49) explica que “A unidade da profissão implica na aplicação uniforme e abstrata das mesmas condições de trabalho a todos os ocupantes da mesma profissão, idêntica, similar ou conexas, sendo impossível sua representação por mais de um órgão.”

No aspecto negativo ao sistema de unicidade sindical, aponta Nascimento (2011) que os sujeitos que pertencem a determinado grupo não tem a possibilidade de escolha do sindicato que se adeque à sua realidade fática, e assim sendo, mesmo em desacordo com a sindicato único, a representação de seus interesses ficam depositados neste, mesmo contrariado, e, Para Patrik Maia Merísio “É a negação da democracia, da liberdade e do próprio direito de associação, que é a base da liberdade sindical.”(MERÍSIO, 2011, p. 51).

A perspectiva positiva de tal unidade, aponta Nascimento (2011) que proporcionada a unidade do grupo, assim chegando-se a solidez e união necessária para a efetivação das reivindicações. E como principal argumento que reafirma a unicidade, seus defensores apontam os problemas que a pluralidade acarreta:

[...]o pluralismo levaria ao divisionismo excessivo do sindicato, com perda de sua força, o que não condiz com os fatos da história brasileira, na qual esta já se aproxima de um século, e cada vez mais as associações se enfraquecem. Não se garante união, de forma artificial, entre os membros da categoria, ao contrário, os induz a uma luta fratricida pela impossibilidade de se constituir uma associação autônoma, havendo, muitas vezes, uma rivalidade e animosidade maior entre membros de chapas dissidentes num mesmo sindicato, do que entre este sindicato e o empregador, e um crescimento constante de conflitos na Justiça do Trabalho e no Ministério Público do Trabalho sobre eleições sindicais. (MERÍSIO, 2011, p.51)

Levando o dito em consideração, o fracionamento do poder sindical, gerando a descentralização e poder, e em consequência, de reivindicações tornaria a força sindical mais frágil e menos propensa a surtir resultados.

No Brasil, durante os anos ditatoriais de 1930 a 1945, e nas décadas seguintes, adotou-se a unicidade sindical com os aspectos estruturantes mais influentes a seguir:

- a) Modelo de sindicato único, organizado por categoria profissional ou diferenciada, com monopólio de representação na respectiva base territorial.
- b) Vinculação direta ou indireta do sindicalismo ao Estado. Esta se dava pelo controle político-administrativo exercido pelo Ministério Público do Trabalho, além de cooptação política, ideológica e administrativa dos quadros sindicais, por meio de sua participação no aparelho de Estado, especialmente na Justiça do Trabalho, pela representação classista.
- c) Financiamento compulsório do sistema, mediante contribuição sindical obrigatória, de origem legal.
- d) Existência de amplo poder normativo do Judiciário Trabalhista, em concorrência direta com a negociação coletiva sindical” (DELGADO, 2014, p.1398)

Atualmente ainda se adota o sistema da unidade sindical (art.8º, II, CF/88), porém de forma mais modesta daquela anteriormente comentada, pois com o advento da Constituição Federal de 1988 vedou-se a intervenção do Estado através do Ministério do Trabalho em Emprego, na formação, normatização e funcionamento dos sindicatos (art.8º,I, CF/88), possibilitou de forma significativa os poderes do sindicato nas negociações coletivas, e em questões judiciais e administrativas (art.8º, III, VI; art. 7º, VI, XII, XIV e XXVI, CF/88).

3.1.3.1.1 Diferenças entre unidade e unicidade

Existe uma diferença considerável entre unidade e unicidade, pois, segundo Nascimento (2015) a unicidade é aplicada pela lei, independente do desejo dos sujeitos de constituírem único sindicato, já a unidade emana da vontade dos sujeitos, não contrariando o princípio da liberdade sindical, pois a união é a opção e não a obrigação dos sujeitos. Mauricio Godinho Delgado distingue unicidade da unidade como:

A primeira expressão (unicidade) traduz o sistema pelo qual a lei impõe a presença na sociedade do sindicato único. A segunda expressão (unidade) traduz a estruturação ou operação unitária dos sindicatos, em sua prática, fruto de sua maturidade, e não de imposição legal (DELGADO, 2014, p.1397)

Extraí-se do supracitado que para que o sindicato único funcione de maneira harmoniosa é necessário que os sujeitos da relação sindical cheguem a um consenso aplicando a unidade sindical, e, em contrapartida a unidade forçada (unicidade) não tem efetivação completa no mundo fático pelo fato de ser uma imposição estatal.

3.1.3.2 Pluralismo sindical

Segundo Merísio (2011) a pluralidade sindical tem suas bases calcadas, entre outros, em fundamentos éticos, políticos e religiosos, pois os

sindicatos possuem ideais embasadas e determinadas afinidades que compõem o grupo social pertencente eles, sendo assim, as opiniões distintas sustentam a necessidade de diferentes sindicatos. Amauri Mascaro Nascimento define o pluralismo sindical como “[...]o princípio segundo o qual, na mesma base territorial, pode haver mais de um sindicato representando pessoas ou atividades que tenham um interesse coletivo comum.”(2015, p.288).

Para Merísio “O pluralismo sindical deve ser reconhecido como consequência do pluralismo social, cabendo aos próprios interessados escolher dentre a multiplicidade de opções da complexidade social dos papéis produtivos, aquele que for mais adequado ao momento histórico específico” (2011, p. 51-52)

Conforme explica Nascimento(2015) No pluralismo existe a chamada unidade de ação que nada mais é do que uma ação conjunta entre vários sindicatos na busca de um objetivo em comum, mesmo que, como organismo, sejam distintos.

De outra lado a crítica ao pluralismo sindical, como aponta Oliver Viana(*apud* Nascimento, 2011) é que a existência de vários sindicatos que tratam da mesma classe trabalhadora ou profissão é fonte permanente de lutas, lides e mal-entendidos, enfraquecendo assim a representatividade sindical.

A convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho, a qual fora ratificada por mais de 100 países, permite a possibilidade de escolha pelos sujeitos a analisarem qual a melhor escolha para aquele momento. Bom esclarecer como bem ressalta Godinho(2014) que tal convenção possibilita a liberdade sindical plena, ou não obriga os sujeitos a pluralidade sindical, mas da a faculdade de escolha.

3.1.4 Representação Sindical

Conforme leciona Barros (2016, p. 806) “O sindicato tem a prerrogativa de representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da profissão liberal ou da categoria, ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.”, os quais, na sua maioria organizam-se por categoria.

Explica-se esta atitude ante o paralelismo sindical que deve existir entre a categoria econômica e a profissional, de forma que cada agente social esteja devidamente representado, equilibrando os interesses. A associação de trabalhadores por identidade de situação de emprego ou de empregador foi expressamente adotada pelo art. 511, § 2º, da CLT quando, ao conceituar categoria profissional, incluiu os trabalhadores que se encontravam em situação de emprego na mesma atividade econômica, mesmo que exercessem profissões e funções distintas. (CASSAR, 2014, p. 1223-1224)

Neste sentido explica Delgado (2014) ao indagar que o ponto principal para enquadrar os trabalhadores nas categorias é a similitude laborativa, pela vinculação a empregadores com atividades econômicas idênticas, similares ou conexas, pois, em regra, a categoria profissional, vincula-se pelo empregador em comum e não pelo trabalho específico exercido pelo trabalhador. Em complemento Nascimento (2015, p. 306) diz que sindicato por categoria “representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços”. A título exemplificativo bem demonstra Mauricio Godinho Delgado:

Se o empregado de indústria metalúrgica labora como porteiro na planta empresarial (e não em efetivas atividades metalúrgicas), é, ainda assim, representado, legalmente, pelo sindicato de metalúrgicos, uma vez que seu ofício de porteiro não o enquadra como categoria diferenciada. (DELGADO, 2014, p. 1394)

Sobre as categorias diferenciadas, explica Cassar (2014, p. 1224) que serão diferenciadas as categorias em que o sindicato não corresponda aos moldes do paralelismo simétrico sindical, depende da existência “ de um sindicato representativo da categoria profissional para cada sindicato correspondente à categoria econômica.

Delgado (2014) explica que na estrutura externa dos sindicatos existe uma pirâmide, em que no seu piso estão os sindicatos, no meio as federações e na cúpula as confederações.

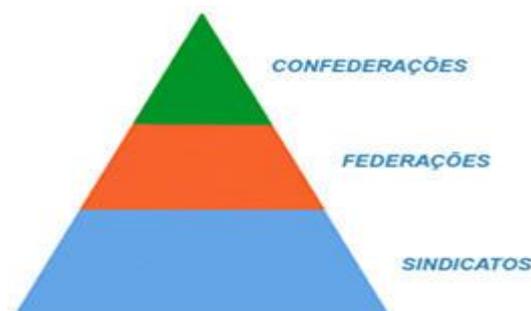


Figura1: Pirâmide da estrutura externa dos sindicatos Fonte: <http://www.empresadirection.com>

Os art. 534 e 535 da CLT são autoexplicativos nas possibilidades de criação de federações e confederações, os quais determinam que um número não inferior a 5 sindicatos desde que sua representação seja a maioria absoluta de determinado grupo de atividade ou profissões idênticas, similares ou conexas, poderão formar uma federação, a qual se reunidas em 3, poderão organizar-se em uma confederação que terá sede na Capital da República.

3.1.5 Centrais Sindicais

Ademais ainda existem as centrais sindicais, que conforme ensina Cassar (2014) as quais não pertencem ao sistema sindical a cima descrito, pois são órgãos classistas que tem a finalidade de representar e coordenar classes trabalhadoras no dialogo político-econômico, reconhecendo-se como estas as entidades com o mínimo de 100 sindicatos nas 5 regiões do país, e não podem efetuar convenção coletiva, acordo coletivo, ou homologar rescisão, porém conforme leciona Delgado(2014) estas influenciam e atuam em toda pirâmide regulada pelo ordenamento jurídico, pois constituem-se do ponto de vista social, político e ideológico, entidades líderes do movimento sindical. A Lei 11.648/08 legalizou as centrais sindicais, Amauri Mascaro do Nascimento bem aponta os principais aspectos desta:

a) sua atribuição, de coordenação e representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas, e a participação em fóruns colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores; b) sua criação composta por organizações sindicais de trabalhadores e sua natureza de entidade associativa de direito privado; c) os requisitos de representatividade que autorizam sua criação, como o número mínimo de entidades sindicais que a ela deverão filiar-se; d) a aferição dos seus índices de representatividade pelo Ministério do Trabalho e Emprego, órgão que anualmente os divulgará com a relação das centrais, com base no número de sindicatos a eles filiados; e) a recomposição de percentuais da contribuição de negociação com a parcela destinada ao financiamento das Centrais.(NASCIMENTO, 2010, p.1316)

Assim sendo surgiu uma nova ótica de representatividade, a qual se manifesta pela quantidade numérica expressiva de trabalhadores associados a sindicatos filiados à Central Sindical em todo país. Alice Monteiro de Barros define as centrais sindicais como:

[...] entidades de representação geral dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional. Possui a entidade associativa (central sindical) a natureza de direito privado, composta por organizações sindicais de trabalhadores. Suas atribuições e prerrogativas consistem em coordenar a representação dos trabalhadores por meio de organizações sindicais a ela filiadas e participar de negociações e fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo sociais, cujos assuntos sejam de interesse geral dos trabalhadores. (BARROS, 2016, p.813)

A influência das centrais sindicais é imensa, haja vista que tal é considerado entidade de cúpula, situando-se a cima das confederações. Tal posição de destaque se justifica pelo seguinte:

O ambiente político propício, além do fenômeno inflacionário, a estagnação da economia trouxeram a necessidade de uma luta efetiva e constante para a recomposição das perdas salariais e demais direitos dos trabalhadores. Isso não poderia acontecer sem uma organização central, coordenativas dos esforços de das entidades sindicais de primeiro grau. Por tudo isso, e algo mais, as centrais sindicais se estabeleceram e cresceram em importância (LOURO *apud* ZANGRANADO, 2009)

Assim justificando ainda mais o caráter social que as centrais sindicais apresentam, caráter este que se forma pela necessidade fática da luta das classes para alcançar um direito coletivo mais equânime em suas relações

3.2 RELAÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO

3.2.1 Surgimento das Relações Coletivas de Trabalho

A necessidade do trabalhador se organizar de forma coletiva surgiu a partir da Revolução Industrial, momento histórico do qual nasceu uma nova classe de trabalhadores, o proletário, denominado também como contratado na lição de Cassar (2014 p .1211), que “ diferentemente do artesão medieval, deixa de ser proprietário dos meios usados no seu ofício e passa a servir o contratante fora de casa, convivendo com outros trabalhadores, e um lugar destinado especialmente para a produção. ”, e tal mudança laboral foi extremamente danoso para o trabalhador:

Os regimes de trabalho da época eram os piores já experimentados desde a escravidão. Os salários irrisórios não possibilitavam aos trabalhadores condições dignas de subsistência. Muitos que não conseguiam morar nos quetos, sem o mínimo de infra-estrutura, se abrigavam nas próprias

dependências da fábrica onde trabalhavam. [...] As jornadas de trabalho eram demasiadamente longas, dependendo, podiam se dar do nascente ao poente do sol, o que se agravou com a descoberta do lampião a gás, tendo-se notícias de jornadas de dezoito horas. (SANTOS, 2005, p.17)

Em tal momento histórico o Estado não intervia nas relações do trabalho, pois atuava apenas como garantidor da ordem pública, porém o cenário caótico que o sistema implementado pelo desenvolvimento da indústria clamava iminentemente uma mudança social brusca e eficaz. A organização dos trabalhadores fora um meio necessário para a reivindicação de melhorias nas condições laborais, pois:

[...] individualmente não poderia confrontar os graves problemas sociais que advinham em consequência desta nova realidade, contudo, organizando-se de maneira coletiva os trabalhadores poderiam reivindicar direitos e defender os interesses da classe trabalhadora [...] (PINHEIRO FILHO, 2014)

Desta forma extrai-se a ideia de que a formulação de um ente coletivo operário era a forma de dialogar paritariamente com o empregador, pois a relação de dependência mútua entre a massa operária e o empregador mostrava-se evidente. Os operários eram subordinados ao empregador, porém este era dependente da mão de obra que aqueles dispunham para que a indústria pudesse produzir, assim partindo desta ideia de interdependência é que possibilitou o surgimento de condições mínimas de trabalho a partir do diálogo coletivo, pois agora a classe trabalhadora organizara-se em sindicatos, os quais possibilitaram a formulação das garantias trabalhistas que transcorreram a história até hoje.

No Brasil o reflexo dessa nova perspectiva de pensar as relações trabalhistas foi positivada na Constituição Federal de 1934, a qual possibilitou várias mudanças no campo laboral, enumeradas em seu art.121, entre elas a vedação de diferença salarial por motivos de idade, gênero, nacionalidade ou estado civil; estabeleceu a regra do salário mínimo; delimitou a jornada de trabalho em 8 (oito) horas diárias; vedou o trabalho do menor de 14 anos; férias anuais remuneradas; reconhecimento das convenções coletivas, entre outros.

3.2.2 Conceito

Na lição de Nascimento (2010), as relações coletivas do trabalho é uma relação jurídica que tem como finalidade a defesa dos interesses coletivos, respectivamente, dos membros dos sindicatos de trabalhadores e dos sindicatos dos empregadores. Giuliano Mazzoni elabora uma definição mais ampla sobre tal assunto:

Relações coletivas de trabalho é a relação jurídica constituída entre dois ou mais grupos, respectivamente de empregadores e trabalhadores, sindicalmente representados, ou então entre um empresário e um sindicato ou mais sindicatos de trabalhadores para regular as condições de trabalho dos sócios representados e o comportamento dos grupos visando ordenar as relações de trabalho ou os interesses coletivos do grupo (Mazzoni *apud* Nascimento. 2010. p. 1253)

Com isso mostra-se evidente qual é o foco das relações coletivas, sendo elas uma forma de dialogar sobre o ambiente do trabalho bem como os reflexos que este proporciona, buscando-se uma conciliação entre os interesses do empregador, detentor dos meios de produção, e o empregado, elemento humano indispensável para a feitura e distribuição dos objetos ou serviços ora produzidos. Tal preponderância de interesses tem função normativa, pois do diálogo dos polos da relação resultara a regulamentação sobre determinado assunto, estabelecendo direitos e obrigações entre eles.

As relações coletivas refletem seus acordos em uma esfera considerável, haja vista que tais relações abrangem toda uma classe profissional, regulando a rotina laboral de vários trabalhadores que diariamente exercem suas funções nos mais variados ambientes do trabalho.

As relações coletivas, no que lhe concerne, mesmo tendo por suspeitas os contratos individuais, constituem-se e progridem-se entre toda uma esfera profissional, de um lado normalmente regulada em sindicato e, por outro lado, um empregador ou a exclusiva classe patronal, ou seja, as relações coletivas de trabalho, de modo claro e evidente das relações individuais, são mais extensas, por versarem de questões compreendendo toda a esfera profissional de trabalhadores[...] (ROJAS; FARIA. p. 04)

Considerando-se o impacto que as normas pactuadas nas relações coletivas têm sobre o contrato individual do trabalho, relevante se faz o estudo destas e a conscientização, tanto dos empregados como dos empregadores, em tornar o diálogo propenso a chegar numa equidade de interesses destes.

Bem acena Nascimento (2010), ao explicar que a criação de normas através do diálogo entre empregadores e empregados não se sobrepõem ao poder

normativo Estatal, mas sim um componente que compreende este positivado na Constituição Federal. A normatização aqui tratada rompe os paradigmas já estabelecidos, pois não se encaixa como direito público e nem como direito privado, mas sim um direito social, o qual busca seus preceitos no direito material ao consolidar-se a partir dos fatos e necessidades clamadas pelas partes nele envolvidos.

3.2.3 Sujeitos

A partir das definições expostas a cima extrai-se os sujeitos das relações coletivas, como bem se sabe, os empregadores e os empregados. Porém o viés do qual é tratado esses sujeitos aqui parte de uma ideia comunitária.

A estrutura dessas relações compreende a figura dos sujeitos, que são os grupos de trabalhadores e empregadores, com o que se caracterizam essas relações, não como individuais, mas grupais, e a sua finalidade é a defesa dos interesses dos membros dos grupos e não de cada um dos seus integrantes individualmente considerados. (NASCIMENTO, 2010, p. 1254)

O que une os sujeitos das relações é o interesse coletivo, o qual na lição de Passareli Santoro (*apud* NASCIMENTO, 2010) surge de uma necessidade comum, porém não se faz da soma dos interesses individuais de cada indivíduo, mas sim da combinação destes, e é indivisível pelo fato de que visa satisfazer uma necessidade capaz de satisfazer a necessidade do grupo.

Este aglomerado de interesses semelhantes é o que dá origem aos sindicatos, tanto organizados por trabalhadores, bem como por empregadores. As relações coletivas em sua essência têm como sujeitos empregados e empregadores, porém as relações entre eles se dão por meio do diálogo entre as entidades sindicais, bem como entre a empresa e o sindicato dos empregados.

3.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A intervenção do estado a partir da Revolução Industrial no ambiente laboral foi um grande marco para o desenvolvimento social, porém as relações de emprego sofrem constantes mutações com a evolução e desenvolvimento humano, e o ordenamento jurídico não consegue acompanhá-las:

A intervenção estatal, nesse sentido, melhorou a condição dos trabalhadores, contudo, somente a regulamentação das normas pelo Estado não era suficiente para resolver todas as lides trabalhistas, dando origem, assim, às negociações coletivas pelas partes. (CHAVES, 2015)

Como bem explica Merísio (2011) a pessoa não é apenas o sujeito de destino das normas, mas sim também é sujeito criador destas, legitimado pela fonte negocial, principal fundamento reconhecedor da liberdade e da autonomia. É a partir desta ideia que as negociações coletivas se solidificam, a idealização de normas capazes de suprir as necessidades contemporâneas, emanadas dos próprios sujeitos através do diálogo mostra-se instrumento necessário ao Direito do Trabalho.

3.3.1 Surgimento da Negociação Coletiva

Seu surgimento deu-se na Grã-Bretanha a partir de 1824 com a revogação da lei que instituída as *trade unions*¹, a partir de então "...os trabalhadores passaram a ajustar com empregadores condições de trabalho a serem respeitadas na relação de emprego. " (SÜSSEKIND, 2004, p. 01). Em 1909 a Holanda legislou sobre as negociações coletivas, e posteriormente a França, legislação da qual serviu como paradigma ao decreto legislativo n. 21.761 assinada por Getúlio Vargas.

Chaves (2012) explica que nas décadas de 50 a 80 houve um grande aquecimento na economia mundial, o petróleo estava em alta, a tecnologia e a globalização transformaram a economia mundial, obrigando assim o mercado de trabalho a se adaptar a tais mudanças econômicas. Mudanças estas que refletiram

¹ As *Trade-Unions* são predecessoras dos sindicatos, forma de organização dos trabalhadores com um considerável nível de organização, o século XIX foi um período muito fértil na produção de idéias antiliberais que serviram à luta da classe operária, seja para obtenção de conquistas na relação com o capitalismo, seja na organização do movimento revolucionário cuja meta era construir o socialismo objetivando o comunismo. O mais eficiente e principal instrumento de luta das trade-unions era a greve.

objetivamente no campo de trabalho, na forma laboral, bem como nos meios por eles empregados

A Constituição Federal positiva as negociações coletivas em seu art. 7º, XXVI, dando *status* de lei entre as partes aos acordos celebrados e convenções celebradas através desta. A Consolidação das Leis do Trabalho reconhece e disciplina as negociações coletivas dos arts. 611 ao 625, visando “...estabelecer condições de trabalho aplicáveis às relações individuais de trabalho, no âmbito das representações dos trabalhadores ...” (LIMA; CELLA, 2012, p.1-2).

As negociações coletivas ora tratadas eram aplicadas somente no setor privado, omitindo o legislador no texto a cima sobre a possibilidade de negociações coletivas na esfera pública, dos servidores públicos com o Estado. Conforme explica Camargo (2010) sempre houve uma concepção unilateralista e estatutária do Estado-Administração para com a função pública, justificada nos Princípios da Administração Pública enumerados no art. 37 da CF, somado à limitação de gastos públicos autorizou a Administração Pública a vedar a possibilidade da realização de negociações coletivas, bem como a falta de disposição expressa que conferisse a garantia de negociação coletiva aos servidores públicos, porém no art. 37, IV da CF permite aos servidores públicos se organizarem sindicalmente, e a partir de tal assertiva fora criado o Regime Jurídico único dos Servidores Civis da União (Lei n. 8.112/90), do qual oferece a possibilidade da negociação coletiva em seu art. 240.

3.3.2 Conceito

A Negociação coletiva é uma modalidade de autocomposição de conflitos entre os polos da relação jurídica do trabalho:

Negociação é a forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões[...]. Caracteriza-se como fonte de elaboração de normas positivadas, portanto, como fonte material, as negociações coletivas têm como função a criação, modificação ou suspensão de condições de trabalho, isto é, sua função é normativa ou flexibilizadora. Além disso, se destina à composição de conflitos, logo, também tem função pacificadora, servindo de importante instrumento de redução das demandas judiciais e estabilidade social. (CASSAS, 2014, p. 1235-1236)

Neste sentido complementar Amauri Mascaro Nascimento ao dizer que:

Destinam-se a disciplinar os interesses coletivos e têm uma função criadora das normas que regem os próprios grupos, mas também se destinam a constituir normas que vão determinar direitos e obrigações para os contratos individuais de trabalho, de modo que são relações de auto-organização dos grupos e elaboração de normas jurídicas não estatais, surgidas no seio dos próprios grupos de trabalhadores e empregadores. (NASCIMENTO, 2010, p.1255)

A autocomposição por sua vez, segundo Delgado (2014) acontece quando as próprias partes solucionam seus conflitos, sem necessitar da intervenção de um terceiro para pacificá-los. Neste sentido leciona Vólia Bonfim Cassar ao dizer que:

Quando as partes ou uma delas abrem mão do interesse ou parte dele para chegarem a uma solução, estaremos diante da autocomposição. São três as formas de autocomposição de direito disponíveis; a) desistência (renúncia à pretensão); b) submissão (renúncia à resistência oferecida à pretensão); c) transação (concessões recíprocas). (CASSAS, 2014, p. 1234)

Assinala Delgado (2014) que no caso da negociação coletiva a autocomposição é gerida de forma democrática, assim não se confundindo com a renúncia e nem com submissão, devendo ser formalizada pela transação, falando assim da negociação coletiva como transação coletiva negociada.

Para Nascimento (2010) no ordenamento jurídico trabalhista, a maneira de autocomposição tradicional é a convenção coletiva de trabalho, da qual decorre de uma negociação coletiva, que almeja, mediante acordo dos interessados, as normas negociadas entre sindicatos e empresas, normas estas que vigorarão por um prazo determinado.

Na abordagem de uma negociação coletiva temos que ter em conta, sempre, a diversidade de interesses dos atores sociais. Se, de um lado, há o representante do capital em busca de uma minimização do custo de mão de obra, de outro lado há a representatividade dos empregados na busca da valorização do seu trabalho, com melhores salários, garantias e benefícios. É certo, contudo, que ambos objetivam que o resultado do negócio seja positivo para garantia das finalidades distintas. (LIMA ; CELLA, 2012)

É a partir desta premissa que os sujeitos de uma relação laboral devem ter para tentar negociar, pois sabem que seus interesses são totalmente contrapostos, porém são interdependentes.

Os grupos sociais quando entram em negociação coletiva demonstram desenvolvimento e maturidade nas formas de composição de litígios, pois reduz a participação do Estado nas lides. A negociação coletiva é base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura deste ramo do direito. (CASSAR, 2014, p.1235)

Sendo assim a negociação coletiva é um reflexo do desenvolvimento dos sujeitos da relação trabalhista, e a partir desta extrai-se três funções importantes extralegais que dela nasceram. Conforme explica Cassar (2014) a negociação coletiva emana a função política, pois o Estado tem interesse de que os sujeitos da relação trabalhista resolvam suas lides de forma pacífica, e o diálogo estabelecido através de tais negociações dão a possibilidade de que estes grupos, que possuem interesses antagônicos, resolvam espontaneamente o conflito; decorre daquela também a função econômica haja vista que através do diálogo poder-se-á distribuir riquezas, assim ordenando a economia (no caso, por exemplo, do aumento salarial ou acordos de comissões), e função social, a qual se caracteriza pela participação dos trabalhadores nas decisões da empresa com o objetivo de harmonizar o ambiente social de trabalho, bem como pode mostrar-se pela adequação das condições de trabalho visando a melhor qualidade laboral. Pode também uma negociação coletiva ter caráter concessivo, como exemplo tem-se a mudança da realidade socioeconômica do país, a empresa sofre tais reflexos necessitando se adaptar ao novo quadro social, reduzindo os custos de produção e funcionamento para a preservação da empresa.

Vólia Bonfim Cassar ao dizer ensina

A negociação coletiva tem efeito equilibrador, por isso, é elástica e flexível, ora pode tender para proteção do direito dos trabalhadores, ora para a proteção da saúde da empresa. Enquanto a lei engessa por ser rígida e inflexível, a negociação coletiva prima pela adequação de interesses, sempre levando em conta o momento que se está apresentando a problemática, a localidade, as bases e diretrizes, assim como a condição econômica dos participantes desta barganha. (CASSAR, 2014, p.1236)

Mostra importante destacar que se deve levar em consideração o equilíbrio social no certamente da negociação coletiva, entretanto existe limites a serem respeitados, observando a legislação para que a negociação não se torne instrumento de precarização.

No que se refere aos limites da negociação, como anteriormente salientado, a Constituição Federal consagra hipóteses de flexibilização de direitos mediante acordos ou convenções coletivas de trabalho, bem como reconhece expressamente a validade da contratação coletiva. Mesmo nas hipóteses em que há a admissibilidade da flexibilização, a própria Lei Maior consagra limites mínimos a serem observados, para que não se faça da negociação coletiva instrumento de precarização dos direitos trabalhistas e sociais. Dessa forma, os princípios básicos norteadores da Constituição e, mais especificamente, aqueles, inerentes aos direitos dos trabalhadores, devem ser observados, ainda que no uso da autonomia privada coletiva. (LIMA; CELLA, 2012)

Assim sendo a própria lei consagra limites a serem respeitados pelos acordantes no momento da realização da negociação, lei esta que serve como embasamento as negociações coletivas e forma de regulamentação e concretização destas.

3.3.3 Embasamento normativo

O artigo 7º XXVI da CF reconhece as relações coletivas no ordenamento jurídico, bem como o mesmo artigo traz enumeras garantias constitucionais da relação de emprego, bem como o que pode ser negociado, já a Consolidação da Leis Trabalhistas traçou um procedimento a ser observado para a formulação das negociações, como o *quórum* mínimo para votação e os tópicos a serem observados no acordado, como prazo de vigências, categorias a serem abrangidas por tal termo, penalidades em caso de violação de dispositivo entre outros. O procedimento é sintetizado da seguinte forma:

a) Em caso de acordo coletivo, o primeiro passo é a provocação de uma das partes, por insatisfeita, reivindicando vantagens para o grupo; b) notificação do sindicato, que terá oito dias para dizer se assume ou não a negociação (art.617); c) para todos os casos: assembleia sindical devidamente convocada, para autorizar a diretoria a iniciar as negociações (art. 612 da CLT); d) notificação da parte contraria para iniciar os debates e discussões a respeito das propostas; e) a parte contraria, que é obrigada a negociar (art.616 da CLT), sob pena de um terceiro intervir nas negociações; f) chegando as partes a um consenso, será reduzida a termo uma minuta das cláusulas negociadas (art. 613 da CLT); g) nova assembleia para aprovação das cláusulas ajustadas; h) o documento final é redigido, com todos os requisitos contidos nos art. 613 e 614 da CLT; i) depósito do documento na DRT no prazo de oito dias de sua assinatura (art. 614 da CLT); j) publicidade da norma coletiva, de forma visível, na sede dos sindicatos e das empresas, dentro de cinco dias do depósito; k) início da vigência três dias após o depósito. (CASSAR, 201, p. 1238)

De forma mais genérica, mas não menos importante a Organização Internacional do Trabalho sustenta que as relações coletivas é a melhor forma para solucionar conflitos coletivos, incentivando a prática desta através dos acordos e convenções, e sua convenção nº 163, intitulada como “Bem-Estar Dos Trabalhadores Marítimos No Mar E No Porto”, é instrumento de grande importância do assunto em aspecto global, visto que “...reconhece que o direito à negociação

coletiva deve ser amplo e assegurado a todas as regiões e formas de organização, em qualquer nível sindical profissional ou empresarial.” (CASSAR, 2014, p.1237), já a convenção 154 declara em seu art.1, primeira parte, que a prática das negociações coletivas deve ser aplicada a todas as espécies de atividades econômicas

A partir das mencionadas ideias sobre o que é a relação coletiva extrai-se que ela é um meio de levar os sujeitos de uma relação de trabalho a elaborarem regras das quais por sua vez são criadas visando o bem-estar social das partes, o qual será alcançado somente através do diálogo entre eles, pois se os sujeitos da relação laboral não conseguirem acordar entre si o mais benéfico para regular o seu cotidiano o estado o faria de forma mais penosa, do qual resultaria, certamente, o descontentamento maior de uma das partes. Bem se encaixa no tema em estudo as palavras de Dom Walmor de Olivera de Azevedo ao dizer que:

A tarefa de construir o bem comum necessita, acima de tudo, de diálogo. Dialogar qualifica a capacidade humana de se dirigir ao outro, nas diferenças e nos parâmetros racionais das oposições. Permite também estabelecer uma relação com a lucidez de discernimentos e escolhas. Trata-se de prática que não oferece espaço para o ódio, vinganças e o aproveitamento espúrio de oportunidades para obter ganhos na contramão do bem comum. A ausência do diálogo permanente, em todas as esferas das relações humanas, explica o nascimento de descompassos, as mazelas de escolhas, os absurdos dos procedimentos que comprometem legalidades e produzem os leitos da corrupção. (AZEVEDO, 2016)

O diálogo mostra-se próspera ferramenta nas relações humanas, no aspecto do Direito coletivo se consolida pelas relações coletivas, mais especificamente pelos Acordos Coletivos de Trabalho e pelas Convenções Coletivas de Trabalho, métodos estes a serem explanados a seguir.

3.3.4 Acordo Coletivo de Trabalho

O acordo coletivo é um dos modos que se solidificam as relações coletivas, na explicação de Garcia (2015) “...é o instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado, em regra, pelo sindicato da categoria profissional com uma ou mais empresas. ”

A CLT em seu art. 611, § 1º possibilita aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com a empresa, (ou as empresas), da categoria econômica correspondente, estipulando condições de trabalho que surtam efeitos as respectivas relações de emprego. Mauricio Godinho Delgado define acordo coletivo como:

[...] pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais do trabalho

Para Vólia Bonfim Cassar o acordo coletivo é um método extralegal para a solução de conflitos, do qual gera obrigação mútua entre as partes:

O acordo coletivo de trabalho é o negócio jurídico extrajudicial efetuado entre sindicato dos empregadores e uma ou mais empresas, onde se estabelecem condições de trabalho, obrigando as partes acordantes dentro do período de vigência predeterminado e na base territorial da categoria. (CASSAR, 2014, p. 1248)

A partir destes conceitos extrai-se que os acordos coletivos são formulados entre os sindicatos dos trabalhadores diretamente com as empresas, delimitando seu campo de efeitos apenas aos trabalhadores das empresas ora chamadas ao acordo, assim não gerando efeito “*erga omnes*” a toda categoria do país. Amauri Mascaro do Nascimento (2010) faz uma observação em relação aos sujeitos do acordo coletivo, pois a CLT dava a oportunidade do sindicato dos trabalhadores negociarem diretamente com a empresa interessada, porém com o advento da Constituição Federal de 1988 foi considerado obrigatório a participação dos sindicatos na negociação coletiva, e não existindo sindicato patronal tal direito passaria para a correspondente federação ou confederação, porém em sentido diverso a este e aceito atualmente Vólia Bonfim Cassar leciona que:

Os empregadores agem diretamente, sem a intervenção sindical, na forma do art. 611, § 1º, da CLT. Esta regra continua vigente, pois não colide com o art. 8º, VI, da CRFB, que exige a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, já que o acordo coletivo obriga a empresa acordante e não o sindicato da categoria econômica. (CASSAR, 2014, p.1260)

Tal alegação da doutrinadora faz maior sentido, pois obrigando também a empresa a usar o sindicato para negociar com o sindicato dos empregados em muito se assemelharia a convenção coletiva, pois estaria tirando a autonomia da empresa de agir conforme suas necessidades e dialogar com o sindicato dos seus empregados, atribuindo outrossim a um sindicato, federação ou confederação do qual ,em algumas hipóteses, não se aterias as necessidades da

empresa, pois o acordo coletivo é uma relação coletiva mais estrita e íntima, não sendo necessário a intervenção sindical patronal no diálogo.

A regra geral é que os empregadores negociem com o sindicato dos trabalhadores como já visto, porém em casos excepcionais e desde que preenchido os requisitos necessários disposto na lei, conforme segue:

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.

§ 2º Para o fim de deliberar sobre o Acordo, a entidade sindical convocará assembleia geral dos diretamente interessados, sindicalizados ou não, nos termos do art. 612.

A lei mostra-se clara, quando trata do desinteresse do sindicato ou não existência deste, após os 8 dias e se esgotar a base hierárquica do sindicato, far-se-á diretamente com os trabalhadores. Tal possibilidade se dá também na recusa do sindicato a celebrar a negociação, pois a Seção de Dissídios Coletivos (SDC) do Tribunal Superior do Trabalho, validou o acordo celebrado entre os empregados e os empregadores sem a atuação do sindicato, decisão esta tomada no julgamento do recurso proposto pelo Sindicato dos Empregados no Comércio de Maringá contra a decisão do TRT 9, decisão essa que declarou eficaz os acordos firmados pelas empresas Palma Santo Ltda e Mr Byte Informática e Telecomunicações Ltda ME.

Após fecharem os acordos que permitiram o funcionamento das lojas aos domingos, ambas as empresas ajuizaram ação contra o sindicato, buscando a declaração da legalidade e da aplicabilidade dos acordos coletivos pactuados diretamente com seus empregados. Fundamentaram o pedido na recusa do sindicato em negociar a questão. No recurso ao TST, o sindicato requereu a extinção do processo sem julgamento do mérito em função da ilegitimidade das empresas para propor a ação declaratória. A defesa da entidade argumentou que a Constituição confere aos sindicatos a legitimidade para as negociações coletivas de trabalho e para o ajuizamento de ações coletivas. Alegou que “não se trata de recusa à negociação, mas de falta de autorização da própria categoria interessada para a formalização do acordo”. Examinando a ata da assembleia, o relator verificou que, diante da insuficiência de *quorum*, foi deliberado pela sua suspensão até o dia seguinte, para que fossem coletados os votos dos trabalhadores em urnas itinerantes que seriam colocadas em cada shopping center da cidade. “Essa consulta aos interessados foi feita sem transparência – por meio de urnas

itinerantes utilização foi deliberada por assembleia em que não se alcançou o *quorum* de validade, realizada às 7h30 de um domingo, sem ser precedida de qualquer discussão acerca das propostas”, afirmou o ministro. Para ele, esses fatos fazem “cair por terra” o argumento do sindicato de que não se recusou a negociar. Para o relator, a recusa à negociação está evidenciada nos autos, mostrando-se claramente que, embora notificado, o sindicato não se dispôs a sentar-se à mesa de negociação com as empresas para discutir os interesses das empresas paralelamente aos de seus representados. Segundo o ministro Rider de Brito, o sindicato não cumpriu “a atribuição que dá sentido à sua existência, que é ser o verdadeiro representante da categoria e em nome dela tentar, por todos os meios lícitos e sensatos, obter melhorias de condições de trabalho”. (TST *in* Guiatrabalista)

Assim sendo o acordo coletivo tem grande importância nas relações de trabalho, e a indisposição do ente representativo da categoria não limitará seus associados a formalizarem os acordos, pois a vontade destes se sobrepõem a de seu respectivo sindicato.

Ademais, em casos específicos constantes na CLT, o acordo coletivo mostra-se de grande importância, podendo mudar determinadas condições de trabalho somente a partir dele, como exemplo o contido no art. 59:

Art. 59 – A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.[...] § 2º - Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias.

A normatização através dos acordos coletivos tem um grande papel do cenário laboral, pois através destes torna-se o direito do trabalho menos rígido em alguns aspectos, possibilitando a conversação entre o empregado e o empregador, buscando-se uma equidade nas relações laborais.

3.3.5 Convenção Coletiva

Outro instrumento de negociação coletiva comumente utilizado é a convenção coletiva, que na sua essência tem o mesmo intuito dos acordos coletivos, porém sua eficácia é maior. A Recomendação n. 91 da Organização Internacional do Trabalho define-a como:

[...]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. (Direitonet, 2017)

A conceituação legal desta ferramenta esta disposta na própria CLT em seu art. 611, como:

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. (Brasil, CLT, art.611)

Vólia Bonfim Cassar (2014, p.1248) conceitua convenção coletiva como “... um negócio jurídico extrajudicial pactuado entre o sindicato dos empregados e o sindicato dos empregadores, estabelecendo condições de trabalho para toda a categoria. ”, podendo-se notar aqui a obrigatoriedade sindical neste meio de autocomposição. Os sujeitos da convenção coletiva são os sindicatos, e os acordos ora celebrados por esta via de negociação surte efeito a toda categoria a qual a convenção foi destinada, independentemente de filiação ao sindicato.

Mario de la Cueva (apud Barros ,2016, p. 824) diz que o Direito do Trabalho “ é um direito vital e muda quando variam as condições econômicas dos povos; é um direito em constante transformação que não pode ser seguido pela lei e esse papel está reservado à convenção coletiva de trabalho. ”, acentua ainda Clarice Monteiro de Barros (2016) que a flexibilidade da convenção coletiva é maior do que da legislação trabalhista pelo fato de que contem em seu bojo comandos abstratos e gerais, sem se atentar com as peculiaridades da organização sindical, ponto este positivo considerando o tamanho do território brasileiro, o qual possui uma pluralidade de condições socioeconômicas.

Para Nascimento (2010, p. 1376) “As convenções coletivas de trabalho devem ser entendidas como normas jurídicas de natureza econômico-profissional. ”, pois estas objetivam harmonizar conflitos no ambiente do trabalho de forma que o pacto fique economicamente viável ao empregador, bem como beneficie profissionalmente o empregado, assim sendo o tema em voga tem grande impacto, pois abre margem para que o empregador e o empregado negociem condições de trabalho, assim dando a relação de trabalho um caráter mais equânime e autônomo.

3.4 GENERALIDADES ENTRE ACORDOS COLETIVOS E CONVENÇÕES COLETIVAS

Por serem institutos de mesma ramificação, as convenções e acordos coletivos possuem a mesma matriz, tanto teórica em sua natureza quanto jurídica ao disciplina-las no mesmo título.

3.4.1 Regulamentação

Por serem institutos do mesmo segmento, das negociações coletivas, as regras de duração, validade e natureza jurídica são as mesmas. Os arts.612 a 615 da CLT disciplinam sobre os acordos e convenções coletivas, sendo que para que estas tenham validade é necessário um *quorum* mínimo de 2/3 dos associados da entidade, se for tratativas de convenção, ou de interessados se for acordo, e na segunda convocação de 1/3 dos mencionados. Ainda a validade estará subordinado aos requisitos de : a) a designação de quais sindicatos irão celebrar a convenção coletiva ou qual sindicato e qual ou quais empresas irão celebrar o acordo coletivo; b) o prazo que tal acordo terá vigência, respeitando o prazo máximo de 2 anos ; c) categorias ou classes de trabalhadores que serão abrangidas pelos dispositivos do negociado; d) condições ajustadas para reger as relações laborais durante o prazo de vigência; e) normas para conciliar eventuais divergências entre os sujeitos, resultante da aplicação do disposto no acordo ou convenção; f) a forma que se deverá proceder em caso de prorrogação ou revisão total ou parcial dos dispositivos; g) os direitos e obrigações dos sujeitos da relação coletiva; h) as penalidades sancionatórias a parte que eventualmente viole o acordado. Tais acordos ou convenções serão positivados sem rasuras e emendas na quantidade de vias necessárias de acordo com a quantidade de empresas ou sindicatos envolvidos no causídico, e uma guia levada a registro.

Após 8 dias da assinatura do negociado os sindicatos ou empresas que celebraram o acordo ou convenção promoverão o depósito de uma via para o registro e arquivo no Departamento Nacional do Trabalho nos casos de negociação de eficácia nacional ou interestadual, e nos demais casos no Ministério do Trabalho e Previdência Social. Após o terceiro dia do recolhimento em um desses órgãos o instrumento formulado entre as partes começará a surtir seus efeitos. As

formalidades aqui elencadas prevista nos artigos ora mencionados geram conflito na doutrina. Explica Cassar (2014) que alguns doutrinadores defendem que algumas disposições do art. 612 ao 615 da CLT interferem na autonomia do poder sindical, confrontando o art. 8º da CF, já outros como a própria doutrinadora entendem que as regras dos mencionados artigos servem como segurança da vontade da maioria e à publicidade da norma.

3.4.2 Natureza Jurídica

Várias teorias tentaram explicar a natureza jurídica das negociações coletivas, sendo, para muitos doutrinadores, controvertida a natureza desta, porém Delgado (2014), defende que existe maturidade científica sobre as conclusões da natureza jurídica desta. Existe quatro grupos de teorias que tentam explicar a natureza das negociações coletivas, cada uma sob uma perspectiva diferente da outra.

3.4.2.1 Teorias contratualistas/civilistas

Tal agrupamento de teoria vê as convenções coletivas como uma espécie de contrato assemelhado aquele do Direito Civil. Dentre as teorias presentes neste grupo estão: a) do mandato; b) da estipulação em favor de terceiros; c) da gestão de negócios ou quase contrato; d) do contrato inominado.

3.4.2.1.1 Teoria do mandato

Tal teoria, conforme explica Martins (2007) parte do pressuposto de que o sindicato, como mandatário, representa os interesses individuais de seus associados, e mais tarde estendeu sua representação aos interesses coletivos, podendo o sindicato atuar em juízo para tal. Porém tal teoria é ineficaz, primeiramente, por ferir o princípio da liberdade sindical, da possibilidade do sindicato representar também os não-sócios, não aplicável ao mandato, bem como conforme explica Cassar (2014) entendendo as relações coletivas como mandato,

após este concluído, o sindicato estaria desobrigado com os seus associados, e isto não ocorre, pois é dever dos sindicatos cumprirem com o ajuste convencionado. Segundo ponto que

3.4.2.1.2 Teoria da estipulação em favor de terceiro

Pressupõe que o sindicato em sua atuação regular na negociação ajusta as condições de trabalho em favor de seus associados, considerados terceiros por tal teoria, e é neste ponto que ela mostra-se falha.

Verifica-se, entretanto, que os associados do sindicato não poderiam ser considerados como terceiros, pois a própria coletividade para quem se estipulavam as condições de trabalho. A convenção coletiva criava, todavia, direitos e obrigações para as partes convenientes, enquanto a estipulação era apenas a favor de um terceiro. (MARTINS, 2007, p. 822)

A estipulação em favor de terceiro gera direitos individuais a pessoas distintas daquelas da relação jurídica, o que não condiz com a figura dos sindicatos, pois explica Barros (2016) que as pessoas que se servem das relações coletivas também as elaboram, sendo que os associados são representados pelos dirigentes sindicais na medida e em favor dos interesses dos sindicalizados, não sendo estes terceiros a relação estabelecida.

3.4.2.1.3 Teoria da gestão de negócios ou quase contrato

Considera que os sindicatos são gestores da negociação, beneficiando os trabalhadores ou empregadores por ele representado. Sua falha está, conforme explica Martins (2006) pelo fato de que para ser uma gestão de negócios, o gestor deste deve assumir de forma voluntaria aquela, fato que não ocorre nas convenções e acordos coletivos, pois existe uma delegação expressa ou tácita ao sindicato para este agir pela categoria que representa. Outro ponto é o silêncio dos beneficiados conforme explica Cassar (2014), fato que não ocorre nas convenções coletivas por ser necessário o quórum mínimo para efetivação do acordo.

3.4.2.2 Teorias Jurídico-social, de transição, normativa/regulamentar

3.4.2.2.1 teoria da instituição corporativa

Vólia Bonfim Cassar (2014) ensina que tal teoria tem a justificativa na premissa de que a norma coletiva é a expressão da vontade do grupo, não devendo depender de homologação para que alcance eficácia. Não é recepcionada pela legislação brasileiro por ferir o princípio da legalidade, haja vista que no art. 614 da CLT destaca a necessidade da homologação da convenção ou acordo celebrado.

3.4.2.2.2 teoria regulamentar

Define as convenções e acordos coletivos como um regulamento interno da profissão ou categoria por ela abrangida, tendo essa natureza de direito público como a lei para a sociedade. Sérgio Pinto Martins (2006. p.823) fala que “ ... não se pode dizer que a convenção coletiva esteja no âmbito do direito público, pois é feita para e pelos particulares, estando compreendida no Direito Privado. ”.

3.4.2.2.3 Teoria da lei delegada

Conforme ensinamento de Delgado(2014) pressupõe que o estado delega aos sindicatos o poder de elaborar e promulgar leis, regulamentando assim as condições de trabalho. Porém é descabida pelo fato que a norma coletiva não revoga lei, bem como os sindicatos não tem competência para elaborações de leis, sendo o Presidente da República imbuído de tal papel.

3.4.2.2.4 Ato ou contrato-regra

Vólia Bonfim Cassar (2014) afirma que tal teoria é a melhor aceita na doutrina pois encara as convenções e acordos coletivos como legislação secundária de trabalho por estar entre a lei geral e o Estado:

É contrato porque as relações são formuladas diretamente pelos sindicatos convenientes ou acordantes. Teria forma de contrato, mas características de lei. Agem os sindicatos como representantes das categorias para defender seus interesses. O ajuste é normativo porque cria normas e condições de trabalho, solucionando conflitos coletivos e pacificando as relações de emprego. Suas normas são abstratas, gerais e indeterminadas porque atingem um grupo indeterminado de trabalhadores e patrões. (Cassar, 2014, p.1251)

A convenções teria uma natureza jurídica híbrida na explicação de tal teoria por ser uma espécie de contrato em sua formação, porém característica e efeito normativo gerando efeito *erga omnes* aos que fazem parte da categoria ou profissão objeto da negociação.

3.4.2.3 Teoria mista (contrato social normativo)

Mauricio Godinho Delgado (2014) fala que a teoria mais aceita pela doutrina é a teoria mista, porém difere da teoria mista ora tratada, na respeitável doutrina de Vólia Bonfim Cassar, (a qual aquele denomina como teoria de transição) e segundo ele os acordos e convenções coletivas identificam-se como contrato em sua formação pelo fato de ser ajustado entre as partes conforme a preponderância de suas necessidades, porém em seu conteúdo se aproxima de uma norma jurídica, instituindo obrigações entre as partes e aplicando sanções em caso de descumprimento. Mauricio Godinho Delgado define como contrato social normativo pois:

Esses institutos são contratos criadores de normas jurídicas. Tais contratos, ressalte-se, têm esse poder em função da qualidade especial de seus sujeitos convenientes, os seres coletivos trabalhistas. Seus sujeitos pactuantes são seres coletivos, formam e representam coletividades relevantes; por isso o poder excepcional que lhe foi conferido pela ordem jurídica. São, desse modo, *contratos sociais normativos*. (DELGADO, 2014, p. 1468)

Merísio (2011, p. 144) fala que “ É a teoria mais adequada no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, dado que, em certos momentos, este prestigia os elementos contratuais, e em outros o elemento normativo”, esta ambiguidade em sua natureza é o que faz das relações coletivas o método mais eficaz na normatização do direito do trabalho.

4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA A PARTIR DA REFORMA TRABALHISTA

Considerando que o presente trabalho fora elaborado na transição da legislação trabalhista, alterando a lei, até então em vigor, nº 5.452/43, passado a valer a Lei nº 13.467 a partir do dia 11 de novembro, muitos questionamentos acerca da nova legislação têm tomado espaço na sociedade brasileira, alguns afirmando ser a morte dos direitos dos trabalhadores e de todas as conquistas alcançadas, já outros encaram como uma modernização frente ao cenário de transformação do trabalho. Uma das principais mudanças trazidas pela nova lei é a prevalência das relações coletivas sobre a lei, valorizando-se assim as relações coletivas.

Porém cogita-se a inconstitucionalidade da reforma trabalhista, no dia 19.11.2017 a Associação Nacional de Magistrados do Trabalho (ANAMATRA) divulgou 125 enunciados que tem o objetivo de interpretar a aplicação da reforma trabalhista, bem como expor a inaplicabilidade desta na íntegra. Segundo publicação no site oficial da ANAMATRA² tais enunciados foram objeto de debate e aprovação na 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, o qual contou com a presença de mais de 600 operadores do direito, juízes, auditores fiscais do trabalho, procuradores e advogados. Os enunciados foram formulados por 8 comissões temáticas com o intuito de buscar a interpretação e aplicação da lei 13.467/17.

Certo que os enunciados não têm força normativa, pois trazem em seu bojo recomendações de como interpretar a legislação sendo certo que este não podem ser contrários a legislação vigente, o que, no presente caso vem reafirmar a prevalência da Constituição Federal, bem como interpretar ambiguidades trazidas no texto da Lei. Com relação as relações coletivas de trabalho a 3ª e 5ª comissão formularam as orientações sobre o tema, os quais passo a expor de forma a confronta-los com o texto da nova lei.

4.1 LIMITES E POSSIBILIDADES PREVISTOS NA LEI X ENUNCIADOS DA ANAMATRA

² <https://www.anamatra.org.br/imprensa/noticias/25797-reforma-trabalhista-anamatra-divulga-integra-dos-enunciados-aprovados-na-2-jornada> acesso em 20/10/2017

Tal flexibilização poderá afetar vários direitos do trabalhador, haja visto que existe um rol exemplificativo na lei demonstrando hipóteses que podem ser convencionadas. O *caput* do art. 611-A da nova Lei dispõe expressamente a prevalência do acordado sobre o legislado nas seguintes hipóteses:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II - banco de horas anual; III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; VI - regulamento empresarial; VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; X - modalidade de registro de jornada de trabalho; XI - troca do dia de feriado; XII - enquadramento do grau de Insalubridade; XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; XV - participação nos lucros ou resultados da empresa.

Além do rol exemplificativo sobre o que pode ser objeto de negociação a lei traz também quais temas são considerados ilícitos convencionar:

Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do tempo de serviço (FGTS); IV - salário mínimo; V - valor nominal do décimo terceiro salário; VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII - salário-família; IX - repouso semanal remunerado; X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI - número de dias de Férias devidas ao empregado; XII - gozo de Férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; XIX - aposentadoria; XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do Contrato de Trabalho; XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de

aprendiz, a partir de quatorze anos; XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX - tributos e outros créditos de terceiros; XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

A reforma trará um grande impacto no setor laboral, isto já é de se esperar, os limites acima mostrados são alguns dos parâmetros certos a serem respeitados, porém muito há de se discutir na jurisprudência e nas doutrinas. Outros parâmetros que surgirão na esfera do que poderá ser negociado, sendo certo a invocação dos princípios gerais do Direito, como o da dignidade da pessoa humana e do retrocesso social, ainda as cláusulas pétreas inerentes a Constituição Federal que servem como balizadoras de todos os ramos do direito brasileiro não de ser invocadas.

Neste esteira o enunciado nº 2 da 3ª comissão temática defende que os acordos e convenções coletivas devem ser elaborados sobre bases constitucionais antes mesmo de aplicar a lei trabalhista, justificando a afirmativa a luz do art.7º *caput*, da Constituição Federal, o qual recepciona o princípio da norma mais favorável ao trabalhados (*in dubio pro operário*), e, conseqüentemente o princípio do não retrocesso, bem como no inciso XXVI que reconhece as convenções e acordos coletivos, sendo que esses devem observar na sua elaboração um acordo benéfico ao trabalhador. Salvo dizer que mesmo a negociação ou acordo coletivo ter a obrigação de visar sempre o benéfico do empregado a empresa também pode se beneficiar juntamente, pois não é necessário que “ a desgraça de um seja a felicidade do outro”, como já dito em meio as linhas do deste trabalho os polos da relação trabalhistas são interdependentes. Exemplificando a assertiva, determinada empresa precisa que os empregados trabalhem em regime de compensação de jornada, sendo que os trabalhadores teriam uma jornada de 9 horas diárias de segunda-feira a quinta-feira, e de 8 horas na sexta-feira, somando assim 44 horas semanais, e eventual trabalho ao sábado remunerada com 80% sobre o valor da hora normal de trabalho. A empresa se

beneficiária por ter um horário diário de trabalho estendido durante a semana sem a necessidade de pagamento de hora-extra, e os empregados de não trabalharem aos sábados e se o fizerem tem o direito do adicional.

Ademais tal enunciado ainda demonstra a afronta e o prejuízo que um acordo inconstitucional pode trazer ao dispor que:

Nesse sentido, deverão ser preservadas as normas mais benéficas, com vistas a estimular as negociações coletivas, sob pena de grave afronta ao texto constitucional e também às normas internacionais da Organização Internacional do Trabalho, notadamente as Convenções nº 98, sobre Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, e a nº 154, sobre Fomento à Negociação Coletiva.

Convenção nº 98:

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

Convenção nº 154:

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no estímulo à negociação coletiva. ”

“Art. 8 — As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva. ” (ANAMATRA, 2017, En.2 c.t. 3)

Ainda, as normas coletivas, como já explicado, devem ter parâmetros constitucionais para sua eficácia, mas não se deve esquecer da não contradição destas aos convencionados de forma internacional nos tratados humanitários.

A prevalência do negociado sobre o legislado estabelecida no caput do art. 611-A e no parágrafo único do art. 444 da CLT deve ter interpretação conforme a Constituição Federal no sentido de que as convenções e acordos coletivos não podem se sobrepor ou conflitar com as Convenções Internacionais do Trabalho e outros tratados internacionais de direitos humanos que possuem natureza jurídica de tratado internacional de direito humano com hierarquia supralegal ou constitucional (§ 3º do art. 5º da Constituição Federal). O trabalho digno, protegido e socialmente valorizado é direito humano reconhecido pelo art. 23 da Declaração Universal dos Direitos. (ANAMATRA, 2017, En.2 c.t. 3)

Neste prisma a legislação do trabalho também deve obedecer aos tratados, convenções e declarações dos quais o Brasil ratificou, tendo estes, eficácia normativa sobre a legislação vigente e acordos firmados, pois “...são, em regra, supralegais, estando abaixo da Constituição, porém acima da legislação interna, podendo alcançar status constitucional, conforme dicção do §3º do art. 5º, não podendo ser equiparado à lei interna. ” (ANAMATRA, 2017, En.2 c.t. 3). Positivando a afirmação a Declaração Universal de Direitos Humanos dispõe em seu art. 23 que:

1. Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todo ser humano, sem qualquer distinção, tem direito a igual remuneração por igual trabalho. 3. Todo ser humano que trabalha tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana e a que se acrescentarão, se necessário, outros meios de proteção social. (DUDH. ONU)

Uma eventual aplicação de forma prejudicial certamente acarretará o desestímulo do negociado, e assim, a relação de trabalho só tem a perder, tanto os empregados como os empregadores. Meios elaborados de forma inteligente aplicados de forma correta visam tanto o crescimento da empresa, como beneficia economicamente e socialmente o trabalhador.

Outro ponto importante que se deve salientar é que a reforma utilizada *in pejus* ao trabalhador nas relações coletivas fere o princípio da adequação setorial negociada, mesmo previsto no §2º do mencionado artigo que “A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico.”. O Enunciado nº 1 da 3ª comissão temática defende a inconstitucionalidade da norma por vício da validade do negócio jurídico por não preencher os requisitos necessários dispostos no art. 104 do CPC, sendo no caso o agente capaz e o objeto, e ferindo assim o mencionado princípio. O objeto é ilícito, padecendo de vício no caso em questão por violação de norma hierarquicamente superior, no caso os art. 611- A e 611-B da CLT contrariam, tanto princípios gerais do direito, bem como princípios específicos do direito do trabalho e das relações coletivas, especificamente o princípio da adequação setorial negociado, bem como a Constituição Federal. O sujeito do negócio jurídico em questão são os trabalhadores representados, inquestionavelmente, pelo seu respectivo sindicato, o qual tem a capacidade de representa-los nas relações coletivas, porém a atuação deste no sentido de prejudicar seus associados vai contra sua essência e necessidade de existência

A finalidade da atividade sindical é a proteção aos direitos dos trabalhadores que representa, e se a finalidade da contratação coletiva é estabelecer direitos “que visem a melhoria da condição social do trabalhador” (conforme o caput do artigo 7 da Constituição federal), a supressão ou redução de direitos deve sempre ser tomada como exceção. Nesse caso a leitura do princípio da adequação setorial coletiva, se levada ao extremo de permitir a supressão e redução de direitos *tout court* acabaria por impedir a realização da finalidade posta na Constituição para o sujeito e o objeto.[...] Registre-se que até mesmo parcelas trabalhistas efetivamente novas, supralegais, devem respeitar a adequação setorial negociada .Referido princípio obsta, outrossim, a prevalência da negociação autônoma

caso concretize ato estrito de renúncia, influenciando a dinâmica específica ao direito material do trabalho. Destarte, toda e qualquer negociação coletiva deve seguir o princípio da adequação setorial negociada, inclusive as modificações trazidas pela Lei nº 13.467/2017, por estrito respeito à Constituição. (ANAMATRA, 2017, En.1 c.t. 3).

A partir de tal premissa conclui-se por ora que a reforma deixou muito a desejar, sendo que sua efetividade será dificultosa, e os enunciados vem com o intuito de ajudara a interpretar o texto de lei, fornecer um guia para a aplicabilidade da norma. Alguns pontos do rol do art.611-A foram objetos de debates e elaboração de enunciados, tópicos estes que merecem atenção

4.1.1 Intervalo Intra jornada

Nos termos do art. 611-A, II, desde que convenicionado coletivamente, trabalhadores que laborarem mais que 6 horas diárias poderão ter seu intervalo para descanso e alimentação reduzidos a 30 minutos, porém a inaplicabilidade do mencionado inciso está questionável. O Enunciado 8º da 3ª turma temática sustenta a inaplicabilidade por 2 motivos.

O primeiro deles seria a contrariedade deste com o disposto no art. 71 da mesma lei, o qual não foi alterado com a reforma, determinando que o trabalhador com jornada superior a 6 horas/dia terá descanso intra jornada de, no mínimo, 1 horas, e no máximo 2 horas. A própria lei é contraditória nestes termos, bem como no segundo ponto sustentado no enunciado, pois eventual diminuição de intervalo deverá ser efetivada por ato do Ministério Público do Trabalho, desde que o estabelecimento atenda em sua totalidade as exigências da organização dos refeitórios, em como para que seja possível, os empregados não poderão estar em regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.

A contradição da lei é notória neste ponto, o legislador ao reformular a não se ateu a analisar e pensar o texto na íntegra, e tal conduta abriu grandes lacunas sobre a redução, pois valerá o ato ministerial, formulado de forma a preponderar as capacidades da empresa e as necessidades dos empregados, ou valerá a duvidosa possibilidade agora, aparentemente, dada dos empregados e empregadores negociar tal condição.

4.1.2 Modalidade de Registro de Jornada de Trabalho

O art. 611-A, X, possibilita convencionar a modalidade de registro de jornada de trabalho entre o empregado e o empregador. A primeiro momento extrai-se que tal inciso da liberdade para que a anotação seja feita de qualquer modo a ser estipulada entre as partes, porém a interpretação do mencionado deve ser de forma restrita. O art. 74 da CLT, inalterado pela reforma, dispõe que:

Art. 74 - O horário do trabalho constará de quadro, organizado conforme modelo expedido pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, e afixado em lugar bem visível. Esse quadro será discriminativo no caso de não ser o horário único para todos os empregados de uma mesma seção ou turma.

§ 1º - O horário de trabalho será anotado em registro de empregados com a indicação de acordos ou contratos coletivos porventura celebrados.

§ 2º - Para os estabelecimentos de mais de dez trabalhadores será obrigatória a anotação da hora de entrada e de saída, em **registro manual, mecânico ou eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho (grifo nosso)**, devendo haver pré-assinalação do período de repouso.

§ 3º - Se o trabalho for executado fora do estabelecimento, o horário dos empregados constará, explicitamente, de ficha ou papeleta em seu poder, sem prejuízo do que dispõe o § 1º deste artigo.

Restrito assim, quando exista mais de 10 trabalhadores no estabelecimento, a modalidade do registro no § 2º do citado artigo, podendo ser convencionado se o fará, manual, mecânico ou eletrônico. No mesmo sentido o enunciado nº9 da 3ª comissão temática justifica que:

O registro da jornada de trabalho é aspecto importantíssimo na relação de emprego, pois dele defluem as provas para a percepção, pelo empregado, da remuneração pelo serviço prestado, horas extras, trabalho em dias de repouso semanal remunerado e feriados, além de ser um meio da fiscalização do trabalho verificar se houve supressão dos intervalos interjornada e intrajornada e observâncias aos limites constitucionais de duração do trabalho. (ANAMATRA, 2017, En 9. C.t 3)

Reconhecida a importância do registro de jornada a própria lei determina que o Ministério Público do Trabalho expeça normas de registro de jornada de trabalho, a qual deu origem a portaria 1.510/09 que regulamenta a forma que deverá se proceder no registro do ponto em todas as modalidades, e sua observância é obrigatória. Neste sentido a Ementa do referido enunciado dispõe que:

O Registro De Jornada De Trabalho Permanece Obrigatório, Nos Termos Do Art. 74 Da Consolidação Das Leis Do Trabalho. li - A Mera Previsão Em Acordo Ou Convenção Coletiva De Trabalho Não Basta Para A Validade Do

Sistema De Registro Eletrônico De Jornada De Trabalho. Necessidade De Prova Da Inviolabilidade E Veracidade Dos Registros E Possibilidade De Extração De Dados Pela Fiscalização Do Trabalho. (En 10. C.T 3)

O Negociado não surtirá efeitos jurídicos neste caso, tendo em vista que a anotação da jornada de trabalho do empregado surte reflexos importantíssimos na relação de emprego, e, em eventual lide, a necessidade de se obter registros verossímeis é essencial na busca da realidade dos fatos, não podendo ser objeto de negociação. Salvo dizer ainda que, se colocado em pratica tal possibilidade, abrir-se-á possibilidades para que indivíduos de má-fé elaborem meios de burlar e suprir informações da jornada de trabalho, assim não sendo benéfico o acordado para a relação de emprego.

4.1.3 Enquadramento do Grau de Insalubridade e a Prorrogação da Jornada nos Ambientes Insalubres

A Norma Regulamentadora NR-15 prevê os agentes considerados insalubres e seus respectivos níveis de insalubridade, servindo como base para os contratos de trabalho. A partir de agora tais agentes poderão ser enquadrados de forma diversa daquele contida na mencionada NR desde que convenionados. Ademais, o trabalho em tais condições era laborado em tempo menor daquele que não era exposto aos agentes insalubres, o tempo da jornada também pode ser convenionado pelos polos da relação trabalhista sem licença prévia do MPT.

O Enunciado 6 da 3º Grupo Temático diverge do contido na lei defendendo que “as normas atinentes às atividades insalubres são tratadas como normas de indisponibilidade absoluta. Ou seja, não são passíveis de renúncia ou transação, ainda que pela via negocial coletiva. ”, isto porque:

Atividades insalubres são, por definição, aquelas que repercutem negativamente sobre a saúde do trabalhador. Nesse sentido, tais atividades são abrangidas pelo escopo do direito à saúde, previsto no artigo 6º da Constituição. O próprio texto constitucional define a saúde como direito de todos e dever do Estado brasileiro, que deverá implementar políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos (artigo 196). Ainda nessa linha, o inciso XXII do artigo 7º da Constituição estabelece que os trabalhadores têm direito à redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas e medidas de saúde, higiene e segurança do trabalho. (ENAMATRA, 2017, En 6, C.T 3)

Ademais o enunciado sustenta sua justificativa pelo fatídico que de o elevado número de acidentes de trabalho está estritamente ligada tanto ao grau de insalubridade que determinado empregado está exposto, bem como a quantidade de tempo que este exerce o labor naquela situação, e eventual causídico acidentário gera ônus ao Estado, no atendimento pelo SUS do acidentado, bem como eventuais benefícios perante o INSS que este poderá ter direito, e mesmo a Constituição Federal prevendo hipóteses de responsabilização do empregador, deve-se buscar a prevenção do acidente do que remediá-lo e/ou buscar o culpado.

Argumentação esta que merece ser levada em consideração, haja vista que, por questões biológicas, o ser humano possui limites fisiológicos e psicológicos, e um ambiente que demonstre insalubridade corrobora para que a fadiga nos mencionados aspectos apareçam antes do que num ambiente salubre, assim aumentando as chances de ocorrer um acidente de trabalho, e o que poderia ser visto pela empresa como maximização de lucros por ter o trabalhador mais tempo naquela atividade pode virar ônus , dando assim prejuízo a empresa, e, em casos extremos, lavá-la a falência por reiterados ocorridos indesejados. O tema em questão ainda não poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo por ser considerada normas de saúde, higiene e segurança do trabalho, sendo que o art.611-B, XVII prevê ilicitude da convencionar estas por ser objeto de lei, como de normas regulamentadoras do Ministério Público.

De uma perspectiva mais menos prejudicial ao empregado, o art.611-XII dispões que poderá ser objeto de convenção ou acordo coletivo o enquadramento do grau de insalubridade, sendo que, por hermenêutica jurídica, a luz do princípio do não-retrocesso, bem como demais dispositivos que visam proteger a saúde e o bem-estar social do trabalhador, o enunciado 7 da 3 comissão temática entende que, haja vista o enquadramento do grau de insalubridade e dos agentes nocivos previstos na NR-15, bem como as medidas necessárias para a neutralização da insalubridade previstas nos art. 192 e os percentuais de adicional previsto no art.192 da CLT que:

[...] para atender o dever do Estado de realizar a efetiva proteção da saúde do trabalhador, o enquadramento do grau de insalubridade pode ser objeto de negociação desde que seja no sentido de majorar o pagamento do referido adicional, e a prioridade do empregador segue na direção de buscar sempre eliminar os referidos agentes nocivos. (ANAMANTRA, 2017, En7, C.T 3)

Referida interpretação pode beneficiar os dois polos da relação de trabalho, no sentido de incentivar de forma pecuniária o empregado a trabalhar na atividade insalubre que a empresa desempenha, ou incentivar a empresa a adotar meios necessários a diminuir ou eliminar a insalubridade do ambiente de trabalho, assim tornando o ambiente laboral menos prejudicial ao empregado, e eximindo a empresa de pagar o devido adicional.

4.1.4 Contribuição Sindical

Antes da reforma a contribuição sindical prevista no art.578, a qual é denominada como “ contribuições devidas aos Sindicatos pelos que participem das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades...” era denominada como imposto sindical, haja vista que era contribuição de natureza obrigatória que os trabalhadores que fizessem ou não parte de uma determinada categoria econômica, profissional ou sendo este profissional liberal, teria que contribuir ao sindicato ou federação ,na falta do sindicato, dos mencionados.

A reforma trabalhista mudou drasticamente a forma de imposição da contribuição sindical, a qual dispôs na nova redação dada ao art.578 como contribuição, e não como imposto, sindical, a qual só é devida ao sindicato ou federação, se fora autorizada de forma prévia e expressa. O art.579 dispõe que:

“Art. 579. O desconto da contribuição sindical está condicionado à autorização prévia e expressa dos que participarem de uma determinada categoria econômica ou profissional, ou de uma profissão liberal, em favor do sindicato representativo da mesma categoria ou profissão ou, inexistindo este, na conformidade do disposto no art. 591 desta Consolidação.”(Brasil,CLT 2017)

Neste sentido o Enunciado 12 da Comissão Temática 3 dispõe que a inobrigatoriedade da contribuição sindical é importante para firmar e demonstrar o papel que ela foi criada, devendo esta se mostrar útil para sobreviver, pois:

Em um primeiro momento os entes sindicais sofrerão um pouco para se manter, ante a falta de uma arrecadação compulsória, que servia mais para manter os sindicatos na sua zona de conforto, porém só sobreviverão os sindicatos que efetivamente forem combativos na defesa dos interesses de seus associados, o que, ao fim e ao cabo, reestabelecerá o equilíbrio nas normas coletivas (ANAMATRA, 2017, En 12, C.T 3)

Bem colocado o posicionamento a cima, haja visto que muitas pessoas não veem a importância e a necessidade que os sindicatos tem em suas vidas, pois a mencionada zona de conforto sindical, muitas vezes, atrapalha no papel para que estes foram criados. O efeito assim não será a extinção dos sindicatos como um todo, mas sim a fortificação do espírito sindical por meios até então indesejáveis, por um impulso negativo, que seria a não obrigatoriedade sindical, que tornaria os sindicatos mais eficazes na luta pelos direitos, extinguindo-se assim aqueles usados apenas para arrecadação. A extinção será certa, porém a criação de novos sindicatos elaborados por pessoas que verdadeiramente tenham um fim maior do que seus interesses econômicos individuais surgirão.

A obrigatoriedade da contribuição não se extinguirá, mas terá mais um requisito para que esta se efetive, sendo esta a anuência da categoria, tal anuência poderá ocorrer por meio de Assembleia, a qual convocará a categoria representada para deliberar exclusivamente sobre este fim, pelo fato de que "...o sindicato consiste em associação coletiva, de natureza privada, voltada à defesa e incremento de interesses coletivos de categoria profissional ou econômica. " (ANAMTRA, 2017, En12, C.T3), haja vista que o novo texto de lei não quer suprimir do sindicato a cobrança da contribuição, sendo esta prevista expressamente no art. 513 § 3º, sendo tal uma das prerrogativas do sindicato. Ainda, os sindicatos já se atentaram a possibilidade de fazer menção na contribuição sindical nos acordos e convenções coletivas, porém existe a vedação disposta no art. 611-B,XXVI, sendo ilícito a cobrança deste sem a prévia e expressa autorização, assim possibilitando desde que autorizado anteriormente.

A prévia e expressa autorização para o desconto de contribuição que decorra de negociação coletiva, previsto em acordo coletivo de trabalho ou convenção coletiva de trabalho, nos termos do inciso XXVI do artigo 611-B da CLT, de conformidade com o art. 8º, incisos II e III, da Constituição federal, pode ser obtida em assembleia geral, para qual sejam convocados todos os interessados independentemente de associação/sindicalização, cuja decisão será obrigatória para toda a categoria, no caso das convenções coletivas, ou a todos os empregados da empresa ou das empresas signatárias do acordo coletivo de trabalho.(ANAMTRA, 2017, En 12. C.T 3)

O que resta agora é esperar os efeitos que tal mudança acarretará, os questionamentos são inegáveis, as possibilidades elencadas podem estar corretas, o sindicato está num período reestruturação(sem crise existencial :b), sendo esta importante para o cenário do trabalho contemporâneo, visto que o que não se desenvolve fica obsoleto e sem utilidade, a não reestruturação deste seria

encarado como um ônus que os sindicalizados sofreriam, um peso a ser custeado sem sentido.

4.1.5 Prevalência do Acordo Coletivo Sobre a Convenção Coletiva

A antiga redação do art.620 da CLT previa que o convenicionado a partir das convenções coletivas teria possibilidade de prevalecer sobre os acordos coletivos desde de que as normas elaboradas fossem mais benéficas ao empregado, porém o novo texto do mencionado artigo dispôs que as normas formuladas a partir de acordos coletivos sempre irão prevalecer sobre as convenções coletivas. Se aplicado mencionado artigo a supressão de direitos é notória.

Além de abrir as comportas para ampla diminuição de benefícios e piora de vida de trabalhadores, amplia-se o problema da concorrência desleal. Pactos por empresa, que aumentam lucratividade a partir da precarização de direitos, produz acesso desequilibrado ao mercado. Também aqui, os lucros de quem mais precariza são privativos, mas os custos ficam socializados.(TRINDADE, 2017)

É visível a afronta a Constituição Federal, tendo em vista que os acordos coletivos poderão ser utilizados como meio de supressão de direitos, contrariando o disposto na convecção. A contramão do dispositivo o enunciado 3 da Comissão Temática 3 orienta a aplicação da norma nos ditames constitucionais, partindo do princípio da normais mais benéfica ao trabalhador.

As alterações promovidas pela Lei nº 13.467/2017 não podem ser aplicadas de modo a colidir com princípios do direito do trabalho que constituem a sua razão de ser e do raio de proteção conferido aos trabalhadores pela Constituição de 1988 e pelos compromissos assumidos pelo Brasil perante a ordem internacional. [...]. Nesse sentido, o princípio de proteção, sendo nuclear a todo o direito do trabalho, irradia para o direito coletivo a regra da norma mais favorável e da condição mais benéfica[...]deve-se dar interpretação conforme ao artigo 620 da CLT, de modo a assegurar a aplicação dos princípios da norma mais favorável e da condição mais benéfica. (ANAMATRA, 2017, En3. C.T 3)

Inquestionável que a interpretação do enunciado se adequa as construções legais, principiológicas do direito do trabalho, tendo em vista que a norma mais favorável deve ser aplicado no caso concreto. Ainda neste sentido ao se falar de norma mais favorável deve-se analisar a norma á luz da Teoria do

Conglobamento³, haja vista que algumas cláusulas do acordo poderão ser mais benéficas, porém a totalidade do acordado deve ser levado em consideração. Neste sentido emana o entendimento jurisprudencial:

CONFLITO APARENTE DE NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL. TEORIA DO CONGLOVAMNTO. O conflito aparente de normas coletivas deve ser solucionado segundo o princípio da norma mais favorável ao trabalhador. No entanto, a verificação da regra mais benéfica deve ser feito de acordo com a teoria do conglobamento, ou seja, a partir da análise de cada norma como um todo, e não das cláusulas isoladamente. (TRT-1 – RO: 000101581420155010042 RJ, Data de Julgamento: 15/12/2015, Oitava Turma, Data de Publicação: 19/01/2016)

Assim sendo mesmo que dito de forma expressa na Lei a aplicação do acordo sobre a convenção sem levar em consideração ser esta ou não mais benéfica não atende as conformidades das bases legislativas das quais o Direito do Trabalho fora elaborado.

4.2 DISPENSA COLETIVA

A dispensa coletiva é o ato pelo qual o empregador rescinde o contrato de trabalho de um grande número de empregados, Orlando Gomes define como

[...]rescisão simultânea, por motivo único, de uma pluralidade de contratos de trabalho numa empresa, sem substituição dos empregados dispensados. [...] O empregador, compelido a dispensar certo número de empregados, não se propõe a despedir determinados trabalhadores, senão aqueles que não podem continuar no emprego. Tomando a medida de dispensar uma pluralidade de empregados não visa o empregador a pessoas concretas, mas a um grupo de trabalhadores identificáveis apenas por traços não-pessoais, como a lotação em certa seção ou departamento, a qualificação profissional, ou o tempo de serviço. A causa da dispensa é comum a todos, não se prendendo ao comportamento de nenhum deles, mas a uma necessidade da empresa.(Silva *apud* Gomes, 2013)

Tendo em vista o conceito a cima, deve-se atentar que a dispensa não pode ter caráter pessoal, mas sim funcional em detrimento ao interesse da empresa. Até então não existia lei que regulasse a dispensa coletiva, não podendo

³ se consubstancia como método de interpretação utilizado na existência de conflito entre regras a serem aplicadas ao contrato individual de trabalho, em que não se fracionam preceitos ou institutos, de modo que cada preceito normativo é apreendido globalmente, considerando o mesmo universo temático, para, do cotejo analítico, o intérprete extrair o conjunto normativo mais favorável, solucionador do conflito e que melhor proporciona o equilíbrio social, fim maior do Direito do Trabalho.(MELO, 2010)

aplicar as regras da dispensa individual para esta, havendo uma grande lacuna legislativa sobre o tema, porém em 2009 no emblemático caso da EMBRAER onde em sede de Recurso fora dispensado coletivamente mais de 4 mil empregados, em sede de Recurso Ordinário fora definido o entendimento no sentido de que deve haver justificativa social, e real necessidade para que ocorra, e ainda que seja objeto de convenção coletiva ou de dissídio coletivo, sob pena de ser nula tais dispensas.

Com a chegada da reforma tal entendimento não é mais válido, visto que o art.477-A dispõe que “ As dispensas imotivadas individuais, plúrimas ou coletivas equiparam-se para todos os fins, **não havendo necessidade de autorização prévia de entidade sindical ou de celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho para sua efetivação. (grifo nosso)**”, assim sendo a dispensa coletiva equipara-se a individual, não havendo necessidade de convenciona-la anteriormente. A insegurança do emprego acabará sendo mais maior ainda, pois não há nenhum aparato da qual os trabalhadores poderão usar quando essas ocorrerem, e, o impacto social da dispensa é notório.

O Enunciado nº 1 da 5ª Comissão Temática defende alternativas que visem a segurança do empregado no sentido de que:

A entidade sindical deverá ser comunicada, previamente, acerca da intenção do empregador de realizar a dispensa em massa, para que possam buscar soluções e alternativas a fim de se evitar ou minimizar a demissão dos trabalhadores, em atendimento ao princípio da intervenção sindical nas questões coletivas trabalhistas. (ENAMATRA, 2017, En1, C.T 5)

Seria um meio de diálogo entre o sindicato e a empresa, tal busca de evitar ou diminuir as demissões far-se-á, em regra, por meio de acordo coletivo, haja vista que é o meio eficaz e positivado para o diálogo do sindicato com a empresa. Ademais outro fundamento que embasa tal comunicação prévia é a convenção 158 da OIT em seu art.13 “b” ainda dizer que:

[...] em conformidade com a legislação e a prática nacionais, oferecerá aos representantes dos trabalhadores interessados, o mais breve que for possível, uma oportunidade para realizarem consultas sobre as medidas que deverão ser adotadas para evitar ou limitar os termos e as medidas para atenuar as consequências adversas de todos os termos para os trabalhadores afetados, por exemplo, achando novos empregos para os mesmos.(OIT, Brasília)

Neste sentido, mesmo não havendo necessidade de convenção coletiva anterior a cogitação da dispensa, o enunciado orienta que a validade desta

está condicionado a comunicação e a tentativa de amenizar os efeitos ocasionados pela demissão em massa acarretadas pela dispensa.

Também cogita-se a inconstitucionalidade do art.477-B, conforme dispõe mencionado enunciado, tal dispositivo mostra-se inconstitucional no aspecto formal por ferir o art.7º, I, da CF pelo fato de que a matéria tratada é de competência de lei complementar, e no aspecto material ferindo o mesmo inciso pelo fato do texto da lei incentivar a despedida arbitrária e sem justa causa e não coibi-la. Outro ponto considerado inconstitucional pelo enunciado é a assertiva de que referido dispositivos “ignorou por completo o conteúdo institucional do direito à negociação coletiva que permeia os artigos 7º, XXVI e 8º, VI, da Constituição Federal e que encontra expressão ainda mais concreta nas Convenções nº 98 e 154 da OIT.”

Sendo assim o fato dos sindicatos serem privados de participar de matéria coletiva, de interesse dos associados, mostra-se afronta as bases constitucionais sobre as quais o direito do trabalho fora consagrado, o incentivo a negociação coletiva foi suprimido pela redação dada no art.477-B no momento em que vetou a anterioridade da convenção coletiva para realizar a dispensa coletiva. Os posicionamentos acerca do tema demonstram-se fortes no sentido de haver comunicação aos sindicatos para entrar em tratativas de acordo e solucionar os problemas que levaram a cogitação da dispensa coletiva, visando reestabelecer o vínculo de emprego.

4.3 REGRAS PARA OS ACORDOS VIGENTES

Antes da reforma o art.614 § 3º da CLT mencionava que os acordos e convenções coletivas não poderia ultrapassar o prazo máximo de 2 anos. Em 16.11.2009 a Súmula 277 do TST fora redigida confirmando o disposto no artigo acima ao dizer que em seu inciso I que “As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção coletiva ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho. ”, porém em uma reflexão mais protecionista aos direitos adquiridos pelos trabalhadores e a luz do princípio da norma mais benéfica ao trabalhador a sessão do Tribunal Pleno em 14.09.2012 editou a súmula com texto antagônico ao anterior

dizendo que “As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.”, assim consagrando a ultratividade do acordo e convenção coletivo.

A ultraeficácia das normas coletivas pode ser compreendida como a possibilidade de as cláusulas normativas ajustadas, mesmo decorrido seu prazo de vigência, permanecerem produzindo efeitos nos contratos individuais de trabalho. Tendo as categorias econômica e profissional definido determinada condição de trabalho aplicáveis aos trabalhadores integrantes da categoria profissional respectiva, mesmo após expirado o prazo de vigência da norma coletiva na qual foi estabelecida essa condição, ela não será suprimida, ou seja, não terá sua eficácia condicionada à vigência da norma (sujeita a prazo), mas si integrar-se-á aos contratos daqueles trabalhadores. (ARAÚJO, DIAS *at al*, *apud* COELHO, 2017)

É inquestionável a mudança no mundo fenomênico que a edição da súmula resultou, pois, acordos e convenções coletivas, mesmo que expirado os 2 anos de sua vigência, acabavam surtindo efeitos e aderindo ao contrato individual de trabalho até que uma nova celebração se realize e a altere ou substitua.

Apesar da reformulação radical da súmula 277, esta sofreu críticas, por ser contrária ao disposto na legislação. A Confederação Nacional dos Estabelecimentos de Ensino (CONFENEN) inconformada com o entendimento sumulado ajuizou Ação de Descumprimento de Preceito Fundamental, alegando que a súmula foi editada de forma arbitrária e descabida, descumprindo preceitos fundamentais como a separação dos poderes (art 2º e 60, § 4º, III da CF), e o princípio da legalidade:

168. Não há como instituir a ultra-atividade às cláusulas normativas, vez que, primeiramente, o texto original do artigo 114, parágrafo segundo da CF não previu tal instituto; pelo contrário, restou reconhecido pelo Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADI n. 2081-DF, Relator Ministro Octávio Gallotti, que a regulamentação da matéria estaria no plano infraconstitucional; segundo, a única exceção à regra de eficácia limitada das condições negociadas ao termo do respectivo instrumento normativo decorreu de expressa previsão legal contida na Lei nº 8542/92. Tendo sido tal diploma revogado, inexistente suporte legal determinativo da ultra-atividade dos efeitos das cláusulas; terceiro, os acordos ou convenções coletivas, diferentemente de uma lei, são efêmeros, possuem prazo de validade, caráter contingente, valem apenas por um período certo e determinado pela legislação trabalhista e, ainda assim, podem ser revistos. 169. O artigo 613 da C.L.T. obriga as convenções a conter: prazo de vigência (inc. I); condições de trabalho durante o prazo de vigência (inc. IV); processo de prorrogação e de revisão total ou parcial (inc. VI). 170. No § 3º, o art. 614 proíbe convenção ou acordo por prazo superior a 02(dois) anos. 171. A convenção resulta de uma delegação legal aos sindicatos para estabelecer normas temporárias de aplicação apenas às categorias, por prazo certo, criando condições não previstas em lei, mas, evidentemente, com respeito a elas e aos ditames constitucionais. 172. Portanto, por determinação

expressa de lei, a convenção tem prazo certo de vigência e é revisanda. (STF, ADPF 323, 2016)

Ainda a ADPF pleiteou medida liminar visando a suspensão das decisões que apoiarem a ultratividade, visando garantir que outras decisões naquele sentido fossem proferidas. O Ministro Gilmar Mendes em 14/10/2016 analisou e deferiu a liminar pleiteada justificando da seguinte forma:

Em relação ao pedido liminar, ressalto que não tenho dúvidas de que a suspensão do andamento de processos é medida extrema que deve ser adotada apenas em circunstâncias especiais. Em juízo inicial, todavia, as razões declinadas pela requerente, bem como a reiterada aplicação do entendimento judicial consolidado na atual redação da Súmula 277 do TST, são questões que aparentam possuir relevância jurídica suficiente a ensejar o acolhimento do pedido. Da análise do caso extrai-se indubitavelmente que se tem como insustentável o entendimento jurisdicional conferido pelos tribunais trabalhistas ao interpretar arbitrariamente a norma constitucional. Ante o exposto, defiro o pedido formulado e determino, desde já, ad referendum do Pleno (art. 5º, §1º, Lei 9.882, de 1999) a suspensão de todos os processos em curso e dos efeitos de decisões judiciais proferidas no âmbito da Justiça do Trabalho que versem sobre a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas, sem prejuízo do término de sua fase instrutória, bem como das execuções já iniciadas. (STF, ADPF 323, 2016)

A partir de então a súmula 277 do TST não surtira eficácia jurídica, porém será necessário que tal liminar seja confirmada pelo Plenário do Supremo Tribunal Federal para surtir plenamente seus efeitos.

Com a aprovação e vigência da reforma trabalhista houve uma reafirmação do posicionamento acima adotado, haja vista que o art.614 § 3º trouxe expressamente a vedação da ultratividade dos acordos coletivos ao dizer que “ Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. ”.

Diante disso, em teoria, os acordos formulados anteriormente a vigência da nova lei não poderão surtir seus efeitos após o prazo de validade destes, assim, necessitando a formulação de novo acordou ou convenção, sob pena do legislado surtir seu efeito de imediato, sendo este mais benéfico ou não para o trabalhador.

Tal vedação a ultratividade das normas está sofrendo fortes críticas e sendo pensada para melhor aplicação no mundo fenomênico, e, corroborando para tal o Enunciado nº13 da 3 Turma Temática mostra uma perspectiva da interpretação e a concordância desta ou não com os princípios do direito do trabalho bem como com a Constituição Federal. Conforme uma das justificativas do enunciado, o primeiro ponto que se deve ater ao mencionado dispositivo é que a

ultratividade da norma coletiva é firmada a partir da liberdade e autonomia sindical e da interpretação do art.114 § 2º ao dizer que:

Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, **respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente**(grifo nosso). (Brasília,CF/88, art. 144,§2)

A segunda parte do citado parágrafo reconhece a ultratividade da norma, servindo tal como norteador dos instrumentos coletivos, haja vista que a luz do mencionado, deve-se respeitar a convenção já elaborada. Outro ponto importante é a vedação do não-retrocesso disposta no *caput* do art. 7º da CF, a qual reconhece os direitos adquiridos pelos trabalhadores e aqueles formulados tenham o intuito de melhorar a condição social destes, sendo que a convenção e o acordo coletivo é reconhecido pelo dispositivo em seu inciso XXVI, porem deve obedecer em sua formulação o mencionado no *caput* do artigo, assim a vedação da ultratividade fere de forma visível as disposições acima. O reflexo da aplicação literal do disposto no art. 614, § 3º, é a desestimulação da negociação.

A vedação à ultratividade é nociva, uma vez que cria hiato legal, em que não haverá norma negocial apta a regulamentar situações mais benéficas consolidadas pela norma anterior. Haverá, em verdade, supressão de direitos em patente violação ao princípio da condição mais benéfica, além de desestimular a vontade negocial, pois, se para o empregador o silêncio é mais benéfico, não há necessidade de se negociar. (ENAMATRA, 2017, En 13, C.T 3)

A não elaboração de um acordo que beneficie o trabalhador, ou a formulação de outro reafirmado nos mesmos termos do anterior seria prejudicial para a empresa, haja vista que a legislação trata do mesmo assunto de forma mais benéfica para aquela, assim o silêncio seria a melhor decisão a ser tomada. O art. 468 da CLT dispõe em seu *caput* que:

Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições por mútuo consentimento, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia. (Brasília, CF/88, art.468)

O silêncio do empregador neste caso pode ser considerado como uma alteração no contrato de trabalho por omissão, prejudicando assim de forma tácita o empregado, devendo tal ato ser anulado e aplicado o efeito da ultratividade da norma coletiva por ser mais benéfico ao trabalhador.

Uma possibilidade elencada no Enunciado, para tornar a ultratividade válida sem arguir inconstitucionalidade da norma seria a pactuação na convenção ou acordo coletivo de cláusula permissiva de ultratividade.

[...]tendo em vista que a mesma legislação prevê que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre os temas elencados no art. 611-A, trazendo um rol exemplificativo ao mencionar a expressão “entre outros”, bem como considerando que o art. 611-B não inclui no rol de objeto ilícito a questão da ultratividade, verifica-se a possibilidade de o instrumento coletivo prevê-la, com fundamento na autonomia sindical e na prevalência do negociado sobre o legislado. (ANAMATRA, 2017, En13, C.T 3)

Seria esta uma lacuna para que a ultratividade do acordado fosse considerada de forma legal no viés da reforma da consolidação das leis trabalhistas, porém, a ultratividade neste caso tem grandes probabilidades de não ocorrer, haja vista que depende da pactuação dos empregados com os empregadores para que seja válida. Porém como já dito o entendimento mais sensato sobre o tema é de que a ultratividade da norma coletiva deverá vigorar até que novo acordo que beneficie ou que não retire os direitos já adquiridos venha a surgir, ou estipular a ultratividade na própria negociação coletiva como meio de segurança de eventuais discussões sobre a ultratividade ou não da norma.

5. CONCLUSÃO

Diante das exposições sobre a análise doutrinária das relações coletivas, seus efeitos no mundo fenomênico, os impactos da flexibilização do direito do trabalho e a reforma trabalhista conclui-se que a modernização do direito do trabalho frente as mudanças econômicas, tecnológicas, e até mesmo os meios que se realiza o trabalho, é uma questão necessária para o desenvolvimento humano, a maneira de pensar o trabalho e regulamentar as relações devem partir do princípio de que a interdependência dos polos da relação do trabalho é notória, a equidade deve ser tomada como a máxima, e, a partir desta a elaboração de normas negociadas devem ser elaboradas.

As normas elaboradas de forma coletiva têm o intuito de equilibrar as relações jurídico-trabalhistas, tendo em vista que as particularidades de cada região do País necessitam muito mais do diálogo entre os empregados e o patrão

para solucionar seus empasses do que a aplicabilidade de uma norma geral, que admite não ser perfeita ao proporcionar as negociações coletivas. A norma geral busca a igualdade sem distinção de aspectos trabalhistas e necessidades temporais e locais de cada ambiente de trabalho, já a convenção pode trazer o equilíbrio desta, proporcionando a equidade na relação de emprego desde que usada nos ditames constitucionais e de acordo com os princípios ora comentados.

A reforma trabalhista demonstra várias inconstitucionalidades no tocante do Direito Coletivo, muitas dessas que se aplicada na forma da lei tendem a prejudicar o empregado, porém muito se tem a desenvolver e adequar sua em relação aplicabilidade a realidade, tendo em vista que deverá ser moldada a partir tanto da realidade fática dos contextos laborais, bem como das construções teóricas do Direito Coletivo, e em conformidade com as diretrizes Constitucionais, tendo em vista que mesmo positivado nos art.611 e seguintes as possibilidades e limites a serem negociados, estes devem ser aplicados de forma mitigada de forma a evitar o retrocesso social.

Os enunciados da ENAMATRA mostraram-se importante instrumento para a interpretação da nova legislação, que mesmo não tendo força legislativa tem papel fundamental como orientação para a elaboração das decisões a serem tomadas a partir da reforma, e as justificativas elaboradas pelas Comissões Temáticas merecem apreciação, pois fora redigida por pessoas que trabalham com o Direito Coletivo do Trabalho diariamente, tendo tanto conhecimento teórico em suas fundamentações, bem como o conhecimento prático que subjetivamente influenciou na elaboração de tais.

Os Sindicatos deverão mostrar sua força militante mais que nunca, tendo em vista que a sua existência dependerá de sua eficácia frente aos empasses trazidos pela Lei 13.467/17, ponto este controvertido, visto que tanto alguns sindicatos poderão padecer frente ao novo cenário por perder a comodidade da contribuição sindical obrigatória, como outros instigarão a contribuição por proporcionar retornos positivos para seus associados.

A flexibilização até aqui tratada demonstrou não ser pejorativo tanto ao empregado como ao empregador desde que equilibrado os interesses, pois a norma rígida prejudica a todos por não se adequar a contemporaneidade de forma eficaz, assim o diálogo entre as partes demonstra maturidade nas relações coletivas, bem como proporciona a equidade no ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

ALOUCHE, Luiz Fernando; FIORAVANTE, Tamira Maira Relações Coletivas de Trabalho no Brasil: Panorama Geral, **Almeidalaw** disponível em <<http://www.almeidalaw.com.br/download/AS-RELACOES-COLETIVAS-DE-TRABALHO-NO-BRASIL-PANORAMA-GERAL.pdf>> Acesso em: 10. Ago. 2017 às 20:37

AZEVEDO, Dom Valormor de Oliveira; A importância do dialogo para o desenvolvimento do ser humano. **Atribunamt**, 2016. Disponível em: <<http://www.atribunamt.com.br/2016/05/a-importancia-do-dialogo-para-o-desenvolvimento-do-ser-humano/>> Acesso em 19. Ago. 2017 às 13:46

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**, 10ª ed., São Paulo, LTr, 2016 pdf*

BORGES ,Altamiro, Escola Nacional de Formação da CONTAG – ENFOC. **I Modulo do Curso Centralizado de Formação Política** – 14 a 25 de agosto de 2006 Altamiro Borges pdf

BRASÍLIA, Tribunal Superior do Trabalho, Declara Validade De Acordo Celebrado Sem Sindicato Disponível, **Guia Trabalhista**, Disponível em

<<http://www.quiatrabalhista.com.br/noticias/acordo.htm>> Acesso em: 22.

Agosto.2017

BRASÍLIA, Supremo Tribunal Federal, Decisão ADPF nº 323, Out, 2016. Disponível em

<<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/visualizarEmenta.asp?s1=000296179&base=baseMonocraticas>> acesso em 10/10/2017

BRASÍLIA, 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho, Enunciados Aprovados. Comissão Temática nº 3. **Jornadanacional**. Out .2017. Disponível em

<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp?ComissaoSel=3> Acesso em: 20.Out.2017

_____. Comissão Temática nº 5. **Jornadanacional**. Out.2017.

Disponível em <<http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados.asp?ComissaoSel=5>> Acesso em: 20.Out.2017

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**, 9ª ed., Rio de Janeiro, São Paulo, Método, 2014

CAMARGO, Edna Massae Horie Calasans, A Evolução Da Negociação Coletiva No Setor Público: Construção Do Processo Regulatório E Sua Eficácia, **LUME**, 2010. Disponível em: CAMARGO, <<https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/61811/000866652.pdf?sequence=1>> Acesso em: 14.Ago.2017 às 21:54

Convenção coletiva de Trabalho, **DireitoNet**, disponível em <<http://www.direitonet.com.br/dicionario/exibir/1098/Convencao-coletiva-de-trabalho>> Acesso em 22.Ago.2017 às 22h58min

COELHO, Diego Jean. Ultratividade das cláusulas coletivas: da súmula 277 do TST à reforma trabalhista, **Jus**, Julho.2017 <<https://jus.com.br/artigos/59249/ultratatividade-das-clausulas-coletivas-da-sumula-277-do-tst-a-reforma-trabalhista/1>> acesso em 10/10/2017

Convenção OIT nº 87, Nov. 2011. Disponível em : <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>> Acesso em 18. Jul. 2017.

CHAVES, Pâmela Chrystina Carvalho. Flexibilização das normas trabalhistas, **Migalhas**, Nov. 2015.São Paulo Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI230134,51045Flexibilizacao+das+normas+trabalhistas>>. Acesso em 19 de Mar. 2017

Declaração Universal de Direitos Humanos disponível em <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>> acesso em 21/10/2017

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**, 13º ed. São Paul, LTr, 2014.

Figura1: Pirâmide da estrutura externa dos sindicatos Fonte: <http://www.empresadirection.com/single-post/2014/9/4/Sindicato-federa%C3%A7%C3%A3o-confedera%C3%A7%C3%A3o-central-sindical-O-que-%C3%A9-o-qu%C3%AA>

FILHO, João Corrêa Pinheiro. Relações coletivas do Trabalho. **Direitonet**, abr.2017. Disponível em: <<http://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8442/Relacoes-coletivas-do-trabalho>> Acesso em: 01/08/2017 10:19

LIMA, Aldo José Fossa de Sousa; CELLA, Silvana Machado. A importância da negociação coletiva nas relações de trabalho e os limites a serem negociados. **REVISTA JUS NAVIGANDI**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 17, n. 3302, 16 jul.

2012. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/22221>>. Acesso em 20 de Mar. 2017

LOURO, Henrique da Silva. As Centrais Sindicais da ordem jurídica brasileira **MIGALHAS**, São Paulo, 2009, disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI83003,81042-As+Centrais+Sindicais+na+ordem+juridica+brasileira>> Acesso em: 08 junho.2017

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Manual de direito do trabalho** - 7. ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2015.

MERÍSIO, Patrick Maia. **Direito coletivo do trabalho** - Rio de Janeiro: Elsevier, 2011. *pdf

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**, 25ª ed, São Paulo, Saraiva, 2010
_____. **Compêndio de direito sindical** / Amauri Mascaro Nascimento (in memorian), Sônia Mascaro Nascimento, Marcelo Mascaro Nascimento. 8. ed. São Paulo , LTr, 2015*pdf

RIO GRANDE DO SUL, Universidade Federal do Rio Grande do Sul .**Trade unions** <http://www.ufrgs.br/e-psico/subjetivacao/trabalho/trabalho-trade-unions.html> 20:08 14.08.2017

SCHAFFNER, Fábio. Reforma trabalhista: entenda as principais mudanças, ponto a ponto. **Gauchazh**. Rio Grande do Sul, Abril. 2017. Seção Política. Disponível em: <<https://gauchazh.clicrbs.com.br/politica/noticia/2017/04/reforma-trabalhista-entenda-as-principais-mudancas-ponto-a-ponto-9780287.html>> acesso em 09. Out.2017

SILVA, Ella Lorany Ferreira da. Análise sobre a dispensa coletiva, **Migalhas**, São Paulo, Set.2013, disponível em <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI185637,21048Analise+sobre+a+dispensa+coletiva>>, Acesso em 22.Out.2017

SÜSSEKIND, Arnaldo. A Negociação trabalhista e a Lei. **Abli**. Rio de Janeiro, 2004. Disponível em < <http://www.abli.org.br/artigos/sussekind.asp> >. Acesso em 15. Ago. 2017

TRINDADE, Rodrigo. Reforma Trabalhista- 10(Novos) Princípios do Direito empresarial do Trabalho.**amatra4**. Rio Grande do Sul, 2017. Disponível em

<<http://www.amatra4.org.br/79-uncategorised/1249-reforma-trabalhista-10-novos-principios-do-direito-empresarial-do-trabalho>>. Acesso em 12. Ago. 2017

VASCONCELOS et al, **Os princípios gerais da negociação coletiva e sua importância para a aplicação do direito coletivo do trabalho**, 2014 *pdf

ANEXOS (ENUNCIADOS DA ANAMATRA)

ENUNCIADOS DA COMISSÃO TEMÁTICA Nº 3

PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO. NEGOCIAÇÃO COLETIVA (ASPECTOS FORMAIS). SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO. ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS.

Enunciado 1

Título **ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA**

Ementa

I - NEGOCIAÇÃO COLETIVA. LIMITES. ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA. AS REGRAS AUTÔNOMAS COLETIVAS PODEM PREVALECER SOBRE O PADRÃO GERAL HETERÔNOMO TRABALHISTA, DESDE QUE IMPLEMENTEM PADRÃO SETORIAL DE DIREITOS SUPERIOR AO PADRÃO GERAL HETERÔNOMO, OU QUANDO TRANSACIONAM SETORIALMENTE PARCELAS E DIREITOS TRABALHISTAS DE INDISPONIBILIDADE APENAS RELATIVA, RESPEITADAS AS NORMAS DE INDISPONIBILIDADE ABSOLUTA. II - A "ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA" NÃO AUTORIZA A SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DE DIREITOS "TOUT COURT", CABENDO ÀS PARTES, NOS TERMOS DO ARTIGO 611-A DA CLT, COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI 13.467/2017, JUSTIFICAR A EXCEPCIONALIDADE DA ADEQUAÇÃO E SUA TRANSITORIEDADE, BEM COMO DEFINIR AS CONTRAPARTIDAS, COM RAZOABILIDADE E DE BOA-FÉ, SENDO INCONSTITUCIONAL O DISPOSTO NO PARÁGRAFO 2º DO ART. 611-A DA CLT.

Enunciado 2

Título **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: LIMITES**

Ementa

NOS TERMOS DO ART. 5º, § 2º, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, AS CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO NÃO PODEM SUPRIMIR OU REDUZIR DIREITOS, QUANDO SE SOBREPUSEREM OU CONFLITAREM COM AS CONVENÇÕES INTERNACIONAIS DO TRABALHO E OUTRAS NORMAS DE HIERARQUIA CONSTITUCIONAL OU SUPRALEGAL RELATIVAS À PROTEÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA E DOS VALORES SOCIAIS DO TRABALHO E DA LIVRE INICIATIVA.

Enunciado 3

Título **NORMAS COLETIVAS: PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA**

Ementa

I - NORMAS COLETIVAS. PRINCÍPIO DA NORMA MAIS BENÉFICA. OS ACORDOS COLETIVOS FIRMADOS NÃO PREJUDICARÃO DIREITOS GARANTIDOS PELAS CONVENÇÕES COLETIVAS DE TRABALHO, EM RESPEITO À APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL (ART. 7º, CAPUT, CF). COM EFEITO, A NOVA REDAÇÃO DO ARTIGO 620 DA CLT, DADA PELA LEI 13.467/2017, NÃO EXCLUI A APLICAÇÃO DO PRINCÍPIO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL, DE ORIENTAÇÃO E APLICAÇÃO NO DIREITO DO TRABALHO. II- ADEMAIS, PREVALECE EM TODO CASO, EM RELAÇÃO À MATÉRIA NEGOCIADA, OS PRINCÍPIOS DA PROTEÇÃO, E DA INAFASTABILIDADE DA TUTELA JURISDICIONAL. III - A AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO POSSUI O DEVER DE EXIGIR O CUMPRIMENTO DAS NORMAS LABORAIS MAIS FAVORÁVEIS AO TRABALHADOR, O QUE INCLUI A POSSIBILIDADE DE VERIFICAÇÃO DA APLICABILIDADE OU NÃO DE CONVENÇÕES E ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO SOB AQUELA SISTEMÁTICA.

Enunciado 4

Título **NEGOCIAÇÃO COLETIVA: LICITUDE E ASPECTOS FORMAIS**

Ementa DIREITOS TRABALHISTAS GARANTIDOS POR NORMAS DE ORDEM PÚBLICA, RELATIVOS A MEDIDAS DE HIGIENE, SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHO, SÃO INFENSOS À REDUÇÃO OU SUPRESSÃO MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA, CONSOANTE A INTERPRETAÇÃO CONJUNTA DOS INCISOS XXII E XXVI DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO. É, PORTANTO, INCONSTITUCIONAL A PREVISÃO DO ART. 611-A, III E XII, DA CLT (COM A REDAÇÃO DADA PELA LEI Nº 13.467/2017).

Enunciado 6

Título **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO: GRAUS DE INSALUBRIDADE. INSTITUCIONALIDADES, INCONVENCIONALIDADES, RETROCESSO SOCIAL**

Ementa AS DISPOSIÇÕES DOS INCISOS XII E XIII DO ART. 611-A DA CLT (POSSIBILIDADE DE ENQUADRAMENTO DE TRABALHADORES EM GRAUS DE INSALUBRIDADE E DE PRORROGAÇÃO DE JORNADA EM AMBIENTES INSALUBRES POR MEIO DE ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO) PERFAZEM RETROCESSO SOCIAL, COM PREJUÍZOS À VIDA DIGNA E À SAÚDE DO TRABALHADOR, SENDO INCOMPATÍVEIS COM OS ARTIGOS 3º, I E IV, 5º, XXIII, 6º, 7º, XXII, 170, III, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM O ART. 11, A, DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, COM O ART. 611-B, XVII, DA CLT, E, NO CAMPO PROCESSUAL/DECISÓRIO, COM OS ARTIGOS 1º, 8º E 489, § 2º, DO CPC.

Enunciado 7

Título ENQUADRAMENTO DO GRAU DE INSALUBRIDADE: IMPOSSIBILIDADE DE REDUÇÃO

Ementa CONSIDERANDO O PRINCÍPIO DA PRIMAZIA DA REALIDADE, E SENDO A SAÚDE UM DIREITO DE TODOS E DEVER DO ESTADO, E CONSIDERANDO AINDA A ILICITUDE DA SUPRESSÃO OU REDUÇÃO DOS DIREITOS PROVENIENTES DE NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA NO TRABALHO, PREVALECERÁ O ACORDADO SOBRE O LEGISLADO SEMPRE QUE SE TRATAR DE PAGAMENTO DE PERCENTUAL SUPERIOR ÀQUELE DETERMINADO NA NR-15, NÃO SENDO POSSÍVEL A REDUÇÃO DO REFERIDO

ADICIONAL.

Enunciado	8
Título	INTERVALO INTRAJORNADA COMO NORMA DE SEGURANÇA E SAÚDE PÚBLICA
Ementa	I - REGRAS SOBRE O INTERVALO INTRAJORNADA SÃO CONSIDERADAS COMO NORMAS DE SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO E, POR CONSEQUÊNCIA, DE ORDEM PÚBLICA, APESAR DO QUE DISPÕE O ART. 611-B, PARÁGRAFO ÚNICO DA CLT (NA REDAÇÃO DA LEI 13.467/2017). II - O ESTABELECIMENTO DE INTERVALOS INTRAJORNADAS EM PATAMARES INFERIORES A UMA HORA PARA JORNADAS DE TRABALHO SUPERIORES A SEIS HORAS DIÁRIAS É INCOMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 6º, 7º, INCISO XXII, E 196 DA CONSTITUIÇÃO.
Enunciado	9
Título	PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO E CONTROLE DE JORNADA DE TRABALHO
Ementa	I - O REGISTRO DE JORNADA DE TRABALHO PERMANECE OBRIGATÓRIO, NOS TERMOS DO ART. 74 DA CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. II - A MERA PREVISÃO EM ACORDO OU CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO NÃO BASTA PARA A VALIDADE DO SISTEMA DE REGISTRO ELETRÔNICO DE JORNADA DE TRABALHO. NECESSIDADE DE PROVA DA INVIOABILIDADE E VERACIDADE DOS REGISTROS E POSSIBILIDADE DE EXTRAÇÃO DE DADOS PELA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO.

Enunciado 10

Título **NEGOCIADO SOBRE LEGISLADO E REDUÇÃO SALARIAL**

Ementa NEGOCIAÇÃO COLETIVA. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABALHO. OBJETO ILÍCITO. SALÁRIO MÍNIMO NORMATIVO. ART. 611-B, IV, DA CLT. AS CONVENÇÕES COLETIVAS, OS ACORDOS COLETIVOS DE TRABALHO E OS ACORDOS INDIVIDUAIS DE TRABALHO DEVEM RESPEITAR O SALÁRIO MÍNIMO NORMATIVO EM QUALQUER MODALIDADE DE CONTRATAÇÃO, NOS TERMOS DO ART. 7º, INCISO IV, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

Enunciado 11

Título **SAÚDE E DURAÇÃO DO TRABALHO**

Ementa É INCONSTITUCIONAL O PARÁGRAFO ÚNICO DO ART. 611-B DA CLT, POIS AS NORMAS E INSTITUTOS QUE REGULAM A DURAÇÃO DO TRABALHO, BEM COMO SEUS INTERVALOS, SÃO DIRETAMENTE LIGADOS ÀS TUTELAS DA SAÚDE, HIGIENE E SEGURANÇA DO TRABALHO COMO ESTABELECIDAS PELOS ARTS. 7º, XIII, XIV E XXII, 196 E 225 DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, PELOS ARTS. 3º, B E E, E 5º DA CONVENÇÃO 155 DA OIT, PELO ART. 7º, II, B E D, DO PIDESC (ONU), PELO ART. 7º, E, G E H, DO PROTOCOLO DE SAN SALVADOR (OEA), E PELO PRÓPRIO ART. 58 DA CLT, QUE LIMITA A JORNADA A OITO HORAS DIÁRIAS, SENDO, ASSIM, INSUSCETÍVEIS DE FLEXIBILIZAÇÃO POR CONVENÇÃO OU ACORDO COLETIVOS.

Enunciado 12

Título **CONTRIBUIÇÃO SINDICAL**

Ementa I - É LÍCITA A AUTORIZAÇÃO COLETIVA PRÉVIA E EXPRESSA PARA O DESCONTO DAS CONTRIBUIÇÕES SINDICAL E ASSISTENCIAL, MEDIANTE ASSEMBLEIA GERAL, NOS TERMOS DO ESTATUTO, SE OBTIDA MEDIANTE CONVOCAÇÃO DE TODA A CATEGORIA REPRESENTADA ESPECIFICAMENTE PARA ESSE FIM, INDEPENDENTEMENTE DE ASSOCIAÇÃO E SINDICALIZAÇÃO. II - A DECISÃO DA ASSEMBLEIA GERAL SERÁ OBRIGATÓRIA PARA TODA A CATEGORIA, NO CASO DAS CONVENÇÕES COLETIVAS, OU PARA TODOS OS EMPREGADOS DAS EMPRESAS SIGNATÁRIAS DO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. III - O PODER DE CONTROLE DO EMPREGADOR SOBRE O DESCONTO DA CONTRIBUIÇÃO SINDICAL É INCOMPATÍVEL COM O CAPUT DO ART. 8º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL E COM O ART. 1º DA CONVENÇÃO 98 DA OIT, POR VIOLAR OS PRINCÍPIOS DA LIBERDADE E DA AUTONOMIA SINDICAL E DA COIBIÇÃO AOS ATOS ANTISSINDICAIS.

Enunciado 13

Título **ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS**

Ementa I - A VEDAÇÃO À ULTRATIVIDADE, CONSTANTE DO ARTIGO 614, § 3º, DA CLT, NÃO É COMPATÍVEL COM OS ARTIGOS 7º, XXVI, 8º, VI, 114, § 2º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COM AS CONVENÇÕES 98 E 154 DA OIT, COM O ARTIGO 2º, § 1º DO PIDESC (ONU) E COM O PRINCÍPIO DA BOA-FÉ. II - SE ADMITIDA A CONSTITUCIONALIDADE E A CONVENCIONALIDADE DO ART. 614, § 3º DA CLT, A ULTRATIVIDADE DAS NORMAS COLETIVAS, ENQUANTO MATÉRIA DE CONTEÚDO A PREVER EM INSTRUMENTO COLETIVO DE TRABALHO, É OBJETO LÍCITO, TENDO EM VISTA AS DISPOSIÇÕES DO ART. 7º, XXVI, 8º, VI, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, BEM COMO DO PRINCÍPIO DA NÃO-REGRESSIVIDADE, INSCULPIDO NO CAPUT DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.

COMISSÃO TEMÁTICA Nº 5

COMISSÕES DE REPRESENTAÇÃO DE EMPREGADOS. DISPENSAS INDIVIDUAIS E COLETIVAS. PROCEDIMENTO DE QUITAÇÃO ANUAL. PROGRAMAS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA.

Enunciado 1

Título **DISPENSA COLETIVA: INCONSTITUCIONALIDADE**

Ementa

O ART. 477-A DA CLT PADECE DE INCONSTITUCIONALIDADE, ALÉM DE INCONVENCIONALIDADE, POIS VIOLA OS ARTIGOS 1º, III, IV, 6º, 7º, I, XXVI, 8º, III, VI, 170, CAPUT, III E VIII, 193, DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, COMO TAMBÉM O ARTIGO 4º DA CONVENÇÃO Nº 98, O ARTIGO 5º DA CONVENÇÃO Nº 154 E O ART. 13 DA CONVENÇÃO Nº 158, TODAS DA OIT. VIOLA, AINDA, A VEDAÇÃO DE PROTEÇÃO INSUFICIENTE E DE RETROCESSO SOCIAL. AS QUESTÕES RELATIVAS À DISPENSA COLETIVA DEVERÃO OBSERVAR: A) O DIREITO DE INFORMAÇÃO, TRANSPARÊNCIA E PARTICIPAÇÃO DA ENTIDADE SINDICAL; B) O DEVER GERAL DE BOA FÉ OBJETIVA; E C) O DEVER DE BUSCA DE MEIOS ALTERNATIVOS ÀS DEMISSÕES EM MASSA.