



# **FACULDADE BAIANA DE DIREITO E GESTÃO**

**CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO LATO SENSU**

**DIREITO DO TRABALHO E PROCESSO DO TRABALHO**

**LÍRICA FERNANDES PINHEIRO**

**DA INCLINAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA EM  
PRESTIGIAR AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS,  
INCLUSIVE COM A SOBREPOSIÇÃO DO NEGOCIADO X  
LEGISLADO: PRINCIPAIS MUDANÇAS À LUZ DO ART.  
611-A DA REFERIDA LEI**

Salvador - BA

2017

**LÍRICA FERNANDES PINHEIRO**

**DA INCLINAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA EM  
PRESTIGIAR AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS, INCLUSIVE  
COM A SOBREPOSIÇÃO DO NEGOCIADO X LEGISLADO:  
PRINCIPAIS MUDANÇAS À LUZ DO ART. 611-A DA  
REFERIDA LEI**

Monografia apresentada a Faculdade Baiana de  
Direito e Gestão como requisito parcial para a  
obtenção de grau de Especialista em Direito e  
Processo do Trabalho.

Salvador- BA

2017

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus que está presente em todas as coisas, iluminando e guiando todos os meus passos, abençoando tudo ao meu redor.

A todos que sempre me incentivam e apoiam, contribuindo para o meu crescimento profissional.

## RESUMO

O Direito Coletivo surgiu nos primórdios das relações trabalhistas, vez que foi através da conglomeração de forças do trabalhador em conjunto com a criação dos sindicatos que o trabalhador conseguiu negociar garantias e condições mínimas de trabalho a nível constitucional. Contudo, com o tempo o Direito coletivo passou a ser mais genérico, inibindo-se diante do direito individual. A reforma trabalhista surge em busca de uma flexibilização dos direitos trabalhistas já consolidados, de modo que seu advento propõe uma maior autonomia para os Sindicatos e negociados, o que por um lado pode ser negativo, tendo em vista que esses direitos e garantias fundamentais já adquiridos podem vir a ser mitigados. Por outro lado, ao longo da evolução histórica do direito, tem-se que foi justamente através da autonomia coletiva que as garantias e condições mínimas foram criadas.

**Palavras-chave:** Direito Coletivo; Negociação Coletiva; Autonomia; Reforma Trabalhista.

## **ABSTRACT**

Collective law arose in the early days of labor relations, since it was through the conglomeration of labor forces together with a creation of the unions that worked with guaranteed negotiations and minimum conditions of work at constitutional level. However, over time collective law has passed a more generic being, inhibiting itself before the individual right. The reform of labor arises in search of a flexibilization of the already consolidated labor rights, in such a way that its advent proposes a greater autonomy for the unions and negotiated, which on the one hand can be negative, since these rights and fundamental guarantees already acquired can be mitigated. On the other hand, throughout the historical evolution of the law, it has been precisely through the collective autonomy that the minimum guarantees and conditions have been created.

**Keywords:** Collective Law; Collective Agreement; Autonomy; Labor Reform.

## SUMÁRIO

<b>1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS</b>	<b>05</b>
<b>2. DIREITO COLETIVO</b>	<b>08</b>
2.1. HISTÓRICO	08
2.2. PRINCÍPIOS	12
2.3. FORMA DE ATUAÇÃO – MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM	16
2.4. SUJEITO DO DIREITO COLETIVO – O SINDICATO	20
<b>3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS INSTRUMENTOS NORMATIVOS</b>	<b>28</b>
3.1. AUTONOMIA PRIVADA X AUTONOMIA COLETIVA	30
3.2. CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO	33
3.3. DISSÍDIO COLETIVO	40
3.4. SENTENÇA NORMATIVA	47
3.5. LIMITES DO PODER NORMATIVO	48
3.6. EXEMPLOS DE TRATAMENTOS ESPECÍFICOS	50
<b>4. A IMPORTÂNCIA DA MAIOR AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO FORMA DE PROTEÇÃO ESPECÍFICA NO MERCADO DE TRABALHO</b>	<b>54</b>
4.1. ANÁLISE DO SURGIMENTO DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTEXTO SOCIAL ATUAL	55
4.2. A INCLINAÇÃO DA REFORMA TRABALHISTA EM PRESTIGIAR AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS SOBREPONDO O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: PRINCIPAIS MUDANÇAS A LUZ DO ART. 611-A	57
<b>5. CONSIDERAÇÕES FINAIS</b>	<b>65</b>
<b>6. REFERÊNCIA</b>	<b>67</b>

## 1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Foi pela conglomeração de forças do trabalhador, após a Revolução industrial, entre os séculos XVIII e XIX, em conjunto com a criação dos sindicatos que ocorreram as primeiras e principais transformações das condições mínimas de trabalho a nível constitucional.

Ao longo dessa evolução histórica, foi após a Primeira Guerra Mundial que houve a inclusão dos direitos trabalhistas dentro das constituições, sendo o México, em 1917, o país pioneiro a implementar o limite de jornada de trabalho e definir outras regras.

Em 1919 surgiu a OIT (Organização Internacional do Trabalho), que teve como principal base o Tratado de Versalhes, em Genebra, que trouxe conceitos sobre normas, convenções e recomendações sobre o direito trabalhista.

No curso histórico, após estabelecidas as condições mínimas de direito, percebe-se que a atuação do direito coletivo foi sendo mitigado, pois a negociação coletiva foi perdendo espaço, tendo em vista que os comandos legais genéricos ganharam maior proporção e visibilidade do que as negociações específicas e os trabalhadores passaram a ser visto como um todo, sem observâncias das particularidades de cada categoria.

Vendo por essa perspectiva, nota-se que isso é desfavorável para o próprio trabalhador, vez que é através da negociação coletiva que alcança benefícios específicos.

Dessa forma, com a entrada em vigor da nova Lei 13.467/17, que trata da reforma trabalhista, certo é que existem indícios de que essa autonomia maior aos sindicatos traga prejuízos aos trabalhadores, posto que abrirá precedente para restrição de direito.

Por outro lado, o histórico do surgimento do direito Coletivo denota justamente que foi através da autonomia que o Sindicato possibilitou a criação dos direitos e garantias mínimas de condições de trabalho.

Diante desta grande significação, é possível afirmar que não há como tratar de forma genérica e igual os desiguais, uma vez que dentro do vasto mundo de trabalhadores, existem diversas categorias que merecem

diferenciação específica e agir diferente disso, representa uma agressão direta à própria dignidade do trabalhador. Assim, partindo desses pressupostos, o presente trabalho objetiva estudar a importância da maior autonomia das negociações coletivas como forma de proteção mais específica do empregado no mercado de trabalho, ao tempo que essa maior autonomia possa acarretar em uma flexibilização de direitos e garantias trabalhistas já existentes.

Identificou-se que o problema é atual, é se o Sindicato tem representatividade para negociar direitos e garantias fundamentais e até que ponto essa negociação pode mitigar direitos e normas basilares das relações de trabalho, posto que sempre há dois lados de uma mesma moeda.

Por sua vez, a preocupação em discutir a temática se faz coerente e adequada, haja vista que em que pese incorrer em eventual precedente de restrição de direitos sensíveis na Constituição e na própria CLT, a doutrina tem tangenciado o tema, não se debruçando, ainda, com a devida atenção sobre ele. Da mesma forma tem se portado a jurisprudência a qual, muito embora já reconheça o perigo da flexibilização da norma e abertura de precedentes nesse sentido, reconhece que existem categorias que merecem um tratamento específico, a exemplo dos motoristas, comerciários e bancários, que já possuem convenções coletivas específicas que relativizam algumas normas a fim de adequá-las as categorias diferenciadas.

O estudo do tema foi feito por meio de uma abordagem interdisciplinar, entendendo o objeto do presente trabalho como produto de uma interação de diversas áreas do conhecimento jurídico, com a leitura de doutrinadores clássicos do direito do trabalho buscando respostas adequadas ao problema focalizado, dirigindo-se para uma abordagem conceitual e valorativa sobre o tema; opinião de doutrinadores; relação dos fatores implicados, dentre outras questões que se mostrarem pertinentes no desenvolvimento do trabalho. Por fim, se utilizou técnicas de revisão bibliográfica, uso da internet e pesquisa de jurisprudência tratando da temática central desta obra.

Para aprofundar o tema em estudo, dividiu-se o trabalho em três momentos sendo o primeiro dedicado ao estudo do histórico, surgimento, atuação e agente de representação do Direito Coletivo. Este enquanto Ramo do



Direito, que deu origem ao direito do Trabalho, princípios e garantias de melhores condições de trabalho.

Num segundo momento, para compreender sua aplicação e materialização, será abordado quais os instrumentos normativos das negociações capazes de garantir a efetivação da tutela coletiva pretendida, analisando exemplos de categorias específicas que merecem tratamento específico.

Por fim, será abordado a importância da maior autonomia das negociações coletivas e a inclinação da nova Lei 13.467/17 em prestigiar as referidas negociações, inclusive com a sobreposição do negociado versus legislado a luz do seu art. 611-A, demonstrando as principais mudanças.

Registra-se a importância do presente trabalho por destacar o atual contexto social em que o Brasil vive, o qual deu origem a reforma trabalhista, onde o Direito Coletivo volta a ter visibilidade, ainda que o Sindicato venha a ser relativamente desprestigiado, uma vez que a relativização da norma atinge ambos os lados, também traz maior autonomia aos empregados para que em conjunto com os empregadores possam negociar normas específicas de suas categorias.

## **2. DIREITO COLETIVO**

A nomenclatura de direito coletivo surgiu no decorrer do século XIX, a partir do momento em que passou-se a enxergar o empregador como um ser coletivo, uma vez que uma atitude sua pode trazer consequências na sociedade como um todo, podendo vir a atingir toda uma categoria de pessoas/trabalhadores, diferentemente do empregado quando se manifesta individualmente e isoladamente.

### **2.1. HISTÓRICO**

Há quem diga que o Direito Coletivo, seja anterior ao Direito do Trabalho, pois nos primórdios das relações trabalhistas, os trabalhadores oprimidos se organizaram em sindicatos, ainda que precários, para pleitear direitos, dando origem ao surgimento das Leis Trabalhistas.

Antes de aprofundarmos no conceito de direito coletivo, precisamos compreender melhor o seu surgimento, qual o contexto histórico que o originou até chegar a sua definição e separação de sujeitos.

A denominação “Direito Coletivo”, desde o século XIX vem recebendo diversas denominações, já foi chamado de Direito Industrial, Direito Operário, Direito Corporativo, e atualmente vem sendo chamado de Direito Sindical e Direito Social.

Sua origem decorreu das péssimas condições de trabalho impostas aos proletários, momento em que surgiu a consciência de classe e os grupos passaram a buscar formas de organização que deram origem aos sindicatos.

Dentre as antigas denominações, a primeira a surgir foi “Direito Industrial”, cujo termo atualmente é visivelmente inadequado, uma vez que não é capaz de conceituar expressivamente o direito do trabalho. Essa denominação equivocada surgiu com a revolução industrial em meio a crescente industrialização, de modo que sua denominação era muito ampla, pois englobava não só o direito do trabalho, como também comercial/empresarial e econômico, assim, não havia como definir o direito coletivo do trabalho

utilizando-se da referida expressão.

A expressão “Direito Operário” também se mostrou ineficaz, apesar de ter mais relação com o direito do trabalho do que a expressão anterior, limitava-se as relações entre operários e empregadores, separava um tipo específico de empregados, aqueles da indústria, os operários, ou seja, com o passar do tempo ela também tornou-se inadequada, vez que não existem apenas os operários industriais no direito do trabalho.

Da mesma forma, a expressão “Direito Corporativo”, tornou-se inapropriado, pois esse modelo no século XX em meio ao fascismo italiano e dizia mais sobre o modelo de gestão sociopolítica da época do que o conceito do direito do trabalho em si, já que a ideia de corporação estava mais relacionada a ideia de práticas autoritárias do regime político da época que foi eliminada após a Segunda Guerra Mundial.

Atualmente, as três expressões “Direito Coletivo”, “Direito Sindical” e “Direito social” caminham lado a lado, pois se aproximam bastante do seguimento juscoletivo trabalhista.

Entretanto, as denominações “sindical” e “social” também não podem ser utilizadas para denominar perfeitamente o direito coletivo. Isso porque a primeira restringe o alcance desse direito, já que o direito coletivo do trabalho vai além das relações sindicais e da organização sindical. Já a segunda não é precisa porque qualquer direito é social, logo não traduz a especificidade devida.

Sendo assim, a expressão ideal é Direito Coletivo do Trabalho, posto que remete a relações sociojurídicas grupais, coletivas, de labor. Nas palavras do Ministro Maurício Godinho, o direito coletivo define-se como sendo um “complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais”.

Vólia Bomfim preceitua que *“O Direito Coletivo é a parte do Direito do Trabalho que trata coletivamente dos conflitos do trabalho e das formas de solução desses conflitos. Trata da organização sindical e da forma de representação coletiva dos interesses da classe profissional”* (2017, p. 1223).

Dessa forma, entende-se que o direito coletivo do trabalho é aquele que regula as relações entre organizações coletivas de empregados e empregadores e/ou entre organizações obreiras e empregadores diretamente diante das relações dinâmicas da representação e atuação coletiva dos trabalhadores, pois seu reflexo terá uma repercussão geral, sobre determinado grupo de pessoas.

Assim como o direito individual, o coletivo tem seus institutos e particularidades, como por exemplo a negociação coletiva e seus instrumentos, a mediação e arbitragem, bem como os sindicatos.

Importante observar que com a evolução do direito coletivo, atualmente os empregados e empregadores tem liberdade de se reunirem e associarem-se livremente a um sindicato para discussão e defesa dos seus interesses profissionais e/ou econômicos, da mesma forma, se não quiser, também não é obrigado se filiar ou se desfiliar, a decisão é livre do interessado, diferentemente do Estado absolutista de antigamente, posto que antigamente a associação de operário era proibida e tipificava-se como crime, consoante dispunha a lei penal francesa (Lei Chapelier 1791). Nessa época eram consideradas contrárias aos princípios de liberdade do interesse público, como um crime de conspiração.

A medida em que o tempo foi passando, o direito coletivo do trabalho foi ganhando força na sociedade contemporânea e regras de condutas para evitar conflito entre grupos organizados de empregados e empregadores foram criadas.

Dessa forma, não há dúvidas de que a finalidade do Direito Coletivo é o marco regulatório de uma negociação coletiva, seja em relação aos sujeitos que dela participaram ou da classe ou categoria que possa ser atingida por ele. É a forma de proteger e aplicar a realidade fática do que ocorre na prática de uma relação de trabalho.

A função do Direito Coletivo engloba aquelas inerentes a todo o Direito do Trabalho, buscando a garantir melhores condições de pactuação das relações de trabalho, para isso, dedica-se na geração de normas coletivas (Acordos e Convenções Coletivas), na solução de conflitos de trabalho (intermediando a relação direta entre os entes coletivos ou sindicato obreiro e

empresa, utilizando-se muitas vezes de intermediação de terceiros, a exemplo da mediação e arbitragem.

Seu enfoque é sociopolítico, influenciando nas relações democráticas que distribuem poder, é voltado para a economia também, uma vez que busca adequar as relações de trabalho à realidade econômica negociando diretamente as melhorias salarial. Ou seja, as funções específicas consistem na geração de normas jurídicas, pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva, tem função sociopolítica e econômica.

O Direito coletivo tem o poder de normatizar os contratos de Trabalho, através de negociação coletiva, podendo gerar dispositivos obrigacionais, relativo tanto aos sujeitos daquela negociação. Essa forma normativa está representada no inciso VI do artigo 7º da CF que dispõe sobre a “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”, contudo, passa isso é necessária e obrigatória a participação dos sindicatos (art. 8º, VI da CF<sup>1</sup>).

Nesse seguimento, tem-se a negociação coletiva, a arbitragem e a mediação como instrumentos pacificatórios de conflitos de natureza socioeducativa, bem como os dissídios coletivos e sua sentença normativa, este último daremos um enfoque maior nos capítulos que se seguirão.

Outrossim, numa visão socioeconômica, o Direito Coletivo cumpre função sociopolítica muito importante, já que é um dos mais relevantes instrumentos de democratização do poder no âmbito social.

Por fim, sua função econômica consiste em ter o poder de adequar particularidades regionais a aspectos gerais de leis trabalhistas a setores ou momentos específicos atuais no mercado de trabalho.

Ao longo da história o Direito Coletivo do Trabalho foi ganhando espaço e visibilidade, ainda que de forma mais tímida do que deveria, e atualmente tem diversos dispositivos constitucionais e Sumulados a seu respeito, conforme analisaremos no decorrer deste trabalho.

---

<sup>1</sup>BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. [...] Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

## 2.2. PRINCÍPIOS

O que justifica a autonomia de todo e qualquer ramo jurídico são, além das normas, diversos outros fatores em conjunto com os princípios. Isso porque os princípios são fontes materiais que dão origem as normas jurídicas específicas, aliado a fatores sociais, políticos, econômicos religiosos etc.

Assim, os princípios do direito coletivo são aplicáveis a todo processo coletivo, desde seus instrumentos normativos até o sindicalismo, pois são eles que formam toda a estrutura procedimental integrando as normas existentes e direcionando os agentes sociais na reunião e associação de interesses da coletividade.

O Direito Coletivo do Trabalho possui princípios que norteiam a formação e interpretação de suas normas. Dentre eles: princípio da liberdade sindical; princípio da intervenção obrigatória dos sindicatos; princípio da autonomia coletiva; princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual; princípio da boa Fe ou lealdade entre os negociantes; princípio da equivalência entre os negociantes e princípio do limite da Negociação Coletiva.

O princípio da liberdade sindical, no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, significa a inexistência de óbices legais para que patrões e empregados possam associar-se para a defesa dos seus interesses, sem qualquer intervenção do Estado. (CAIRO, 2010, p. 749)

Conforme preceitua José Cairo jr., o princípio da liberdade sindical comporta três níveis distintos. Primeiro, não pode haver, por parte do Estado, restrições para a criação, funcionamento, desmembramento ou extinção de uma organização sindical (liberdade de constituição). Em segundo lugar, a lei não poderá obstar a filiação, permanência ou desligamento do associado a qualquer sindicato (liberdade de filiação) e por fim, não se pode criar embaraço, de qualquer espécie, para o seu funcionamento, ou seja, para a sua organização e administração (liberdade de organização). (2010, p. 794)

Aos olhos de Vólia Bomfim, o princípio da liberdade sindical é a espinha dorsal do Direito coletivo representado por um Estado Social democrático de direito. É um direito subjetivo público que veda a intervenção do Estado na

criação ou funcionamento do sindicato. (2017, p. 1231)

Vólia divide a liberdade sindical em suas faces, a liberdade coletiva que consiste na liberdade de o grupo constituir o sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar, com ampla autonomia. Já a liberdade individual é tudo o que preceitua José Cairo Jr. Como narrado acima.

Pontue-se ainda que ambos os juristas chamam atenção para a Convenção 87 da OIT, que em que pese não tenha sido ratificada pelo Brasil, traduz ao pé da letra em que consiste a liberdade sindical, pois expressa o direito dos empregadores e trabalhadores, sem distinção e intervenção estatal, de constituírem as organizações que consideram convenientes, assim como de se filiarem a essas organizações ou delas se desligarem.

O princípio da intervenção obrigatória dos sindicatos está disposto nos art. 8º, III e VI<sup>2</sup>, da CF c/c art. 611 da CLT<sup>3</sup>, que determina que para a validade da negociação coletiva é exigido a intervenção obrigatória dos sindicatos, salvo raras exceções, como nos casos de ausência de sindicato da categoria ou recusa nas negociações. (BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1235)

José Cairo Jr. Afirma que por esse princípio, os ajustes celebrados entre os grupos de empregados e empregadores (contrato coletivo, convênio coletivo, acordo coletivo, convenção coletiva etc.), só serão válidos se forem firmados pelas organizações sindicais que detêm essa prerrogativa. Contudo, existe uma limitação, pois somente há necessidade dessa intervenção na negociação coletiva que origina a convenção coletiva do trabalho, uma vez que a lei prevê a figura do acordo coletivo de trabalho, firmado diretamente pela empresa sem a presença do sindicato patronal. (2010, p. 749 e 750)

O princípio da autonomia coletiva, também conhecido como poder de autorregulamentação não tem aplicabilidade plena no Direito Individual do

---

2BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. [...] Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:[...] III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...] VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

3BRASIL. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.[...] Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Trabalho. Já no Direito Coletivo do Trabalho, em tese, inexistente a superioridade hierárquica da empresa ou do sindicato patronal sobre o sindicato dos empregados.

Assim, situando-se os sindicatos da categoria econômica e profissional, em uma situação de igualdade no plano fático, podem celebrar ajustes observando o princípio da autonomia da vontade, que nada mais é do que a capacidade que desfruta a entidade sindical de ser sujeito de direitos e obrigações, por meio da manifestação da sua vontade, autorregulando-se. (CAIRO, José, 2010, p. 750)

Nesse sentido, incontestável é que os agentes sociais também contribuem com a construção de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território, como as leis, preenchendo lacunas e melhorando a condição social do trabalhador. Para tanto, os sindicatos representativos das categorias dos empregados e empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem, ou suprimirem direitos trabalhistas, normalmente de caráter privado, que irão vincular as partes atingidas pelo convênio coletivo resultante da negociação coletiva. (BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1233)

Já o princípio da preponderância do interesse coletivo sobre o individual traduz a ideia de que dependendo da solução tomada em nome da coletividade, seus efeitos atingirão também a esfera individual, uma vez que repercutirá no campo social, político e econômico do país.

Dessa forma, é possível, em determinadas situações, em nome da manutenção da saúde da empresa, a negociação coletiva tender para a supressão, flexibilização ou alteração de direitos antes garantidos. Um exemplo claro disso é a negociação coletiva, que desde que legitimada, tem autonomia para propor mudanças, fazer reivindicações, concessões e, por exceção, permitir a redução de direitos. Por isso ela se distingue do direito individual do trabalho, pois não se preocupa com um indivíduo e sim com a coletividade. (BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1232)

O princípio da boa Fe ou lealdade entre os negociantes visa assegurar, inclusive, condições efetivas de concretização prática da equivalência teoricamente assumida entre os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho. A



lealdade e a transparência são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular normas jurídicas e não apenas cláusulas contratuais. (GODINHO, Mauricio, 2014, p. 63)

Maurício Godinho leciona que a lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas, pois não se pode, regra geral, invocar o Direito Individual para negar a validade de certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva, já que as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo justralhista individual). (2014, p. 64)

Assim, a transparência é logicamente imprescindível, tendo em vista que a responsabilidade social do Direito Coletivo é produzir normas e não meras cláusulas o que conduz a necessidade de clareza quanto as condições objetivas e subjetivas envolvidas na negociação.

O princípio da equivalência entre os negociantes, determina que o que se equivalem são os sindicatos, e não os membros da categoria, isto posto, temos que os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho têm a mesma natureza, são todos seres coletivos.

Nesse sentido, os sindicatos são pessoas jurídicas de direito privado, com autonomia financeira e estatuto próprio. Tendo em vista que agem em nome do grupo, atuam com liberdade, sem a pressão ou possibilidade de retaliação por parte do empregador, poupando o trabalhador, que certamente sofreria perseguições, se enfrentasse sozinho a negociação. (BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1235)

Por fim, o princípio do limite da Negociação Coletiva abarca o objetivo da negociação, qual seja, adequar as relações trabalhistas à realidade vivida pelos interessados, que se modifica com o tempo, empresa e território. Assim, a negociação – como será melhor abordada no próximo capítulo – busca a conformidade de direitos adversos, possibilitando a criação de benefícios não previstos em Lei, a supressão destes mesmos benefícios ou sua modificação.

Importante esclarecer que as normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, mas têm limitações quando

desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei. Este poder está limitado pelos direitos constitucionalmente garantidos aos trabalhadores. O grupo deverá avaliar, em cada caso, o quanto aquela coletividade deve ceder para não perder seus empregos ou ganhos de forma coletiva (BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1226)

Observe-se que o art. 611-B da CLT, acrescentado pela Lei 13.467/17, expõe os direitos que não podem ser negociados coletivamente, impondo limites a negociação.

### **2.3. FORMA DE ATUAÇÃO – MEDIAÇÃO E ARBITRAGEM**

Dentre as formas de atuação do Direito Coletivo, duas se destacam, a mediação e a arbitragem são as mais conhecidas e utilizadas como meios de solução de conflito coletivo do trabalho.

Ambas são modalidades de heterocomposição de conflitos, ou seja, ocorrem quando o conflito é solucionado pela intervenção de um agente externo à lide original. Em oposição a solucionarem a controvérsia isoladamente, as partes ou até apenas uma delas, submetem a um terceiro o conflito existente, em busca de uma solução, ou dada pelo próprio terceiro, ou tentando chegar a um consenso entre as partes.

A arbitragem ocorre quando a fixação da solução de certo conflito entre as partes é entregue a um terceiro, denominado árbitro, em geral por elas próprias escolhido (tratando-se de arbitragem obrigatória – que não é o caso brasileiro – essa livre escolha pode ser restringida pela lei reguladora do sistema). No Direito brasileiro, a arbitragem somente será válida quando dirigir-se ao acertamento de direitos patrimoniais indisponíveis (Lei n. 9.307/96, art. 1º). (GODINHO, Maurício, 2014, p. 237)

Os doutrinadores dividem a arbitragem em duas modalidades, a obrigatória e a voluntária. Entretanto, cumpre esclarecer que no ordenamento jurídico pátrio adotou-se o segundo modelo, instituído como uma faculdade das

entidades sindicais, conforme art. 114, §1º e §2º da CF<sup>4</sup>.

Para que não se confunda arbitragem com jurisdição – aquela que exerce-se por seguimento específico do poder institucionalizado do Estado, o Judiciário – o árbitro não pode ser o juiz, no exercício da função *judicante*, logo, o ideal é escolher um árbitro fora dos quadros da magistratura. Por outro lado, embora a lei supramencionada não preveja a hipótese de juiz de carreira atuar como arbitro, nos juizados especiais os árbitros são os juízes leigos (Lei 9.099/95, art. 24, §2º).

Assim, quando a solução do conflito trabalhista ocorrer nesse processo alternativo extrajudicial, irá se consumir pelo *laudo arbitral* e não por meio de sentença.

Nesse seguimento, Godinho afirma que a arbitragem é o tipo procedimental de solução de conflitos mediante o qual a decisão, lançada em um laudo arbitral, efetiva-se por um terceiro, árbitro, estranho à relação entre os sujeitos em controvérsia e, em geral, por eles escolhido. (GODINHO, Maurício, 2014, p. 238)

Em complemento, José Cairo Jr. Demonstra que existem vantagens e desvantagens em optar pela arbitragem, uma vez que a principal vantagem da arbitragem repousa na especialização do arbitro, que se constitui em um profissional especializado e familiarizado com a matéria objeto do litígio, o que, na maioria dos casos não acontecem com os juízes jurisdicionais. Já a desvantagem está no elevado custo da arbitragem que é de natureza privada. (CAIRO, José, 2010, p. 758)

Importante pontuar que, em se tratando de uma opção feita pelas partes (arbitragem voluntária), a exclusão da lide da apreciação do judiciário não afronta a garantia do acesso ao judiciário disposta no art. 5º, XXXV da CF<sup>5</sup>.

---

4 BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 [...] Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar: [...] § 1º Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros. § 2º 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.

5BRASIL, CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. [...] Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos

Por outro lado, quando falamos em arbitragem obrigatória, a inconstitucionalidade é gritante, já que se estaria impondo a alguém a submissão prévia da lide a um meio de solução extrajudicial não escolhido pelas partes dissidentes, por este motivo, esse método não é utilizado no Brasil.

A mediação consiste na conduta pela qual determinado agente, considerando terceiro imparcial em face dos interesses contrapostos e das respectivas partes conflituosas, busca auxiliá-las e, até mesmo, instiga-las à composição, cujo teor será, porém, decidido pelas próprias partes. (GODINHO, Maurício, 2014, p. 248-249)

Assim, a mediação é realizada por agente externo às partes que estão em conflito, a fim de que ele possa apresentar um contraponto de forma imparcial.

Esclareça-se, por oportuno, que diferente do árbitro, o mediador não tem poderem decisórios perante as partes, pois são as partes quem tem autonomia para decidir como irá se resolver o conflito. Ou seja, o mediador apenas contribui para o diálogo entre as partes, ele ajuda na composição da lide sem decidir, apenas auxilia promovendo opções e argumentos convergentes, analisando as divergências e instigando a resolução pacífica da controvérsia.

Ademais, os mediadores coletivos não são apenas os agentes do MTE, podem ser profissionais da vida civil, especializados em mediação, escolhidos pelos sujeitos coletivos a fim de comporem a discussão sobre uma negociação coletiva por exemplo, ou seja, o mediador poderá ser um servidor público ou um particular.

Atualmente, o Ministério Público do Trabalho tem atuado bastante na qualidade de mediador nas mais distintas situações de conflitos coletivos do trabalho.

Como bem conceitua José Cairo Jr., a mediação também pode se facultativa ou obrigatória, todavia, no Brasil utiliza-se apenas o método facultativo. (CAIRO, José, 2010)

---

brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: [...] XXXV - a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito. [...]

Isto posto, tem-se que a mediação é indicada, em comum acordo entre as partes (diferente da arbitragem, que pode ser iniciada por apenas uma das partes) a um terceiro desinteressado, que poderá ser um representante do Ministério Público do Trabalho ou do Ministério do Trabalho, que tentará excluir os obstáculos que criaram o litígio e propor uma solução sem ser obrigatório a aceitação das partes.

Assim, as partes podem não concordar com o mediador e não utilizar a solução indicada. Por outro lado, se aceita a proposta do mediador, o resultado será formalizado em um contrato coletivo de trabalho (uma convenção ou um acordo coletivo de trabalho, temas que serão melhores abordados no próximo capítulo deste trabalho).

Nesta senda, pontue-se que o processo de mediação encontra-se regulamentado, no plano nacional, pela Lei nº 10.192/2001, no seu art. 11:

Art. 11. Frustrada a negociação entre as partes, promovida diretamente ou através de mediador, poderá ser ajuizada a ação de dissídio coletivo.

§ 1º O mediador será designado de comum acordo pelas partes ou, a pedido destas, pelo Ministério do Trabalho e Emprego, na forma da regulamentação de que trata o § 5º deste artigo.

§ 2º A parte que se considerar sem as condições adequadas para, em situação de equilíbrio, participar da negociação direta, poderá, desde logo, solicitar ao Ministério do Trabalho e Emprego a designação de mediador, que convocará a outra parte.

§ 3º O mediador designado terá prazo de até trinta dias para a conclusão do processo de negociação, salvo acordo expresso com as partes interessadas.

§ 4º Não alcançado o entendimento entre as partes, ou recusando-se qualquer delas à mediação, lavrar-se-á ata contendo as causas motivadoras do conflito e as reivindicações de natureza econômica, documento que instruirá a representação para o ajuizamento do dissídio coletivo.

§ 5º O Poder Executivo regulamentará o disposto neste artigo.

Antigamente a mediação era procedimento prévio e obrigatório, com base na Lei de Greve nº 4.330/64, revogada pela Lei nº 7.783/89. Atualmente, a mediação é facultada as partes na negociação coletiva, que podem escolher o mediador para compor o conflito, consoante Decreto nº 1.572/95 que estabeleceu regras para a mediação na negociação coletiva c/c art. 11 da Lei 10.192/01 supramencionado e Instrução Normativa nº 23 de 23 de maio de 2001

da SRT-MTE.

Por fim, consoante observado por Vólia, a Portaria nº 817/95 esclarece a função do mediador, somado a Portaria 818/95 do Ministério do Trabalho que recomenda certos critérios como experiência comprovada do mediador na composição de conflitos trabalhistas e conhecimentos técnicos trabalhistas. (BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1263)

#### **2.4. SUJEITO DO DIREITO COLETIVO – O SINDICATO**

Conforme pontuado acima, o Direito Coletivo do Trabalho é um ramo do direito do trabalho que tem como função solucionar conflitos, além de atuar efetivamente na representação dos trabalhadores, visando sempre as melhores condições de trabalho.

Assim, sua função trata diretamente a organização sindical, com a finalidade de obter, por meios conflituosos a melhoria supramencionada e conseqüentemente melhorias na vida social e essas conquistas são alcançadas através de negociações coletivas intermediadas ou deflagradas pelos respectivos sindicatos.

Em boa definição Gustavo Filipe Barbosa GARCIA conceitua o Direito Coletivo de Trabalho como sendo o “segmento do Direito do Trabalho que regula a organização sindical, a negociação coletiva e os instrumentos normativos decorrentes, a representação dos trabalhadores na empresa e a greve”. (2008, p. 1048)

Nesse sentido tem-se que “a estrutura dessas relações no âmbito do direito brasileiro compreende a figura dos sujeitos, que são os grupos de trabalhadores e empregadores, com o que se caracterizam essas relações, não meramente individuais, mas também grupais, cuja função precípua é defender os interesses dos membros dos agrupamentos de trabalhadores e não apenas e tão-somente as veemências de cada um dos seus integrantes individualizados (NASCIMENTO, 2009, p. 1215).

Vólia, conclui que os sindicatos nasceram com a finalidade de obter por

meios conflituosos, a melhoria das condições de trabalho e, por via de consequência, de vida. As conquistas dos trabalhadores são conseguidas através de negociações coletivas intermediadas ou deflagradas pelos respectivos sindicatos. (2017, p. 1241)

Dito isto, podemos definir os sujeitos do Direito Coletivo como sendo os Sindicatos e os Empregadores, dado que o Sindicato é quem age em nome e em favor dos empregados, já os Empregadores podem agir isoladamente ou mediante representação sindical de suas entidades sindicais. Sim! Os empregadores também podem ser representados por sindicatos de sua categoria.

Em outros Países, os empregados também podem ser representados por outros entes coletivos trabalhistas, todavia, aqui no Brasil, a atuação obreira nas questões juscoletivas está fundamentalmente restrita às entidades sindicais, ora objeto desde capítulo.

Cabe frisar que existem entidades organizativas não sindicais, entretanto, essas não detêm dos mesmos poderes jurídicos que os Sindicatos. Fato este contido expressamente na Constituição Federal, em seu artigo 8º, VI:

(...)“VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;”

Dessa forma, consoante ensinamentos no Ministro Maurício Godinho, podemos definir Sindicatos como sendo “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” (GODINHO, 2014, p. 73)

Esse conceito leva em consideração os sindicatos empresariais também, construindo uma definição mais ampla, abrangendo os dois polos do Direito do Trabalho (obreiros e empregadores), bem como aqueles outros que se vinculam sindicalmente, a exemplo dos profissionais liberais e trabalhadores avulsos.

Nesse sentido, a lei brasileira define Sindicato como associação para

fins de estudo, defesa e coordenação de 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, nos termos do art. 511 da CLT<sup>6</sup>.

Conforme bem salientou Pedro Sampaio Garcia,<sup>7</sup>o Sindicato é pessoa jurídica de direito privado, não visa lucro e é de natureza civil, seu caráter é privado pois é criado por iniciativa única dos interessados formado e dirigido sob a supervisão de seus membros visando a defesa de seus interesses.

São organizados por categoria e não por profissão os sindicatos que representam os interesses dos empregados, ou seja, organizam-se por grupo de trabalhadores que se encontram em situação de empresa na mesma atividade econômica, ainda que exerçam profissões e funções distintas.

Preceitua o art. 511 e 513 da CLT que categoria é o conjunto de pessoas que exercem sua atividade num determinado setor. Observe-se que atualmente, não pode o Estado intervir na formação do sindicato, nem na escolha da categoria que pretende representar, o que ele pode exigir é que o Sindicato tenha registro sindical, com base no art. 8º da CF.

A criação do sindicato se concretiza somente após adquirir amplos poderes de interesse de sua classe, para isso, é necessário realizar dois registros, o da personalidade jurídica e o da personalidade sindical.

Adquire-se *personalidade jurídica* a partir do registro de seus atos constitutivos no cartório correspondente, qual seja, o Cartório Civil de Pessoas Jurídicas, como qualquer outra entidade associativa, com supedâneo no art. 45 do Código Civil <sup>8</sup>

---

<sup>6</sup> BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. [...] Art. 511. É lícita a 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.

<sup>7</sup>GARCIA, Pedro Carlos Sampaio. **O Sindicato e o processo: a coletivização do processo do trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2002, p. 16

<sup>8</sup> BRASIL. **LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002**. Art. 45. Começa a existência legal das pessoas jurídicas de direito privado com a inscrição do ato constitutivo no respectivo registro,



Já a *personalidade sindical* pressupõe registro no Ministério do Trabalho e Emprego, ou no órgão regional da localidade pertencente ao mesmo. Em seguida, este órgão irá certificar se há outro sindicato na mesma base territorial, ou seja, no mesmo município. Essa exigência é um requisito para que se fiscalize a unicidade sindical exigida pela CF.

Certificado que não há outro sindicato, a inscrição será deferida, haverá a publicação do pedido, com abertura de prazo para a impugnação por outro sindicato caso haja alguma ilegalidade. Decorrido o prazo sem manifestação, será efetivado o registro.

Antigamente, o modelo sindical brasileiro era absolutamente corporativista, ou seja, moderado e instrumentalizado pelo Estado, em total afronta ao quanto disposto na Convenção n. 87 de 1948 da OIT que dispunha sobre liberdade sindical.

Atualmente o Estado não pode mais determinar as regras de criação, composição, nem quórum de representação, exceto a exigência de registro da personalidade jurídica como já explicado acima.

A legislação impõe a composição do sistema sindical sob a forma de uma pirâmide, onde a base da pirâmide são os Sindicatos, no centro da pirâmide estão as Federações e no topo as Confederações.

Cabe aqui explicar o que são Federações e Confederações. A primeira, de acordo com o art. 534 da CLT compõe-se de 5 ou mais sindicatos que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas. Já a segunda, conforme art. 535 da CLT, organizar-se-ão com no mínimo três federações e terão sede na Capital da República.

Esse sistema de pirâmide foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 em seu art. 8, II, na medida em que a organização, em qualquer grau (sindicatos, federações e confederações), seja representativa de categoria profissional ou econômica.

É importante fazer uma observação quanto a forma de custeio do

---

precedida, quando necessário, de autorização ou aprovação do Poder Executivo, averbando-se no registro todas as alterações por que passar o ato constitutivo.

sindicato, as contribuições sindicais que antes da reforma eram obrigatórias. Entretanto, após a entrada em vigor da Reforma Trabalhista (novembro de 2017), teremos algumas alterações quanto a elas, assunto este que trataremos mais adiante, posto que, por agora analisaremos como é atualmente.

Sabe-se que as contribuições sindicais, na época atual, são as principais fontes de custeio do sindicato e do sistema confederativo. Em que pese é um nítido resquício do autoritarismo copiado pelo Brasil da carta Del Lavoro, da Itália, época de Mussolini e mantido na Constituição Federal de 1988, em seu art. 8º, inciso IV.

A manutenção obrigatória da contribuição sindical pregada pela Carta Magna confirma que a liberdade sindical não está integralizada, pois a imposição compulsória desta para todos os trabalhadores, associados ou não, denota um certo controle ao sistema sindical, ferindo explicitamente a liberdade do trabalhador (outro ponto que abordaremos no capítulo referente a Reforma).

Ressalte-se que o valor a ser pago a título de contribuição compulsórias equivale a 1 dia de trabalho por ano.

Cabe aqui transcrever a sistematização das contribuições sindicais feita pela renomada jurista Volia Bomfim<sup>9</sup>:

- a) “Contribuição anual compulsória para toda categoria – art. 578 da CLT. Antigo imposto sindical, mantida expressamente pela Carta de 1988;
- b) Contribuição estatutária – art. 548, b, da CLT. Geralmente são mensais e atingem apenas os associados. Prevista nos estatutos dos sindicatos – Precedente Normativo nº 119 do SDC TST e OJ nº 17 do SDC do TST;
- c) Contribuição confederativa – art. 8º, IV da CRFB. Só para associados – Precedente Normativo nº 119 do SDC do TST c/c OJ nº 17 do SDC do TST;
- d) Contribuição assistencial ou quota de solidariedade – prevista nas normas coletivas. Apenas para os associados – art. 545 da CLTS c/c/ OH nº 17 do SDC c/c Precedente nº 119 do SDC do TST e antigo Precedente Normativo nº 74 do SDC, ora cancelado.” (BONFIM, 2017)

A constituição de 1988 realçou a cidadania em conjunto com a dignidade da pessoa humana como pressuposto necessário do Estado Democrático de Direito e um dos reflexos disso foi a garantia também da

---

<sup>9</sup>BOMFIM, Vólia, Direito do Trabalho/Vólia Bomfim Cassar.-13ª ed. Ver., atual e empl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017

liberdade sindical, que “configura a manifestação plena da liberdade individual que tem o homem ante a organização de classe em sindicatos” (AROUCA, 2009, P. 79).

Interessante ressaltar o posicionamento de Garcia quando trata da questão organizacional do sindicato:

A liberdade sindical, é o princípio que fundamenta toda a organização sindical da atualidade, pautada pela democracia e pluralismo nas relações coletivas de trabalho, não mais sustentada pelo modelo sindical controlado pelo Estado, impondo regras que acabam sufocando a atuação dos atores sociais nas relações coletivas de trabalho, hoje a organização sindical concentra o diálogo e a boa-fé nas suas relações, fazendo alcançar a dignidade e a justiça social, máximas trazidas pela Carta Política. (GARCIA, 2008, p. 1048).

Para Sergio Pinto Martins discorre sobre a liberdade sindical e a autonomia de vontade do atores dessa relação:

A Liberdade Sindical acima de tudo quer dizer, contudo, autonomia sindical, não podendo esta ser confundida com soberania, já que esta é uma função inerente ao Estado e decorrência de seu poder de império. A liberdade sindical não impõe qualquer determinação de vontade à pessoa de se associar ou não ao sindicato, favorecendo seu desenvolvimento espontâneo”. (MARTINS, 2003, p. 683)

A despeito do tema o professor Arnaldo SÜSSEKIND protesta que “*a liberdade sindical individual é o direito de cada trabalhador ou empresário filiar-se ao sindicato de sua preferência, representativo do grupo a que pertence e dele desligar-se,*” enquanto que a liberdade coletiva, em contraponto “corresponde ao direito dos grupos de empresários e de trabalhadores, vinculados por uma atividade comum, similar ou conexas, de constituir o sindicato de sua escolha, com a estruturação que lhes convier”. (2002, p. 01)

Diante de tudo quanto exposto, temos que as principais funções sindicais são a de representar, negociar e prestar assistência seus sindicalizados.

A representatividade é o que confere ao Sindicato o poder de atuar em nome de toda a categoria, independente de outorga de poderes ou da vontade individual de cada um dos trabalhadores ou empresas representadas.

Nesse sentido, a função de representação é assegurada no art. 513 da CLT<sup>10</sup>, “a” que denota que é prerrogativa do Sindicato representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses da categoria ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida.

A função negocial se observa na prática das convenções e acordos coletivos de trabalho, haja vista que é o Sindicato quem participa das negociações coletivas que irão materializar as normas coletivas dos acordos ou convenções coletivas que serão aplicadas a categoria.

Sendo assim, o Sindicato é o sujeito coletivo do Trabalho que intermedia a resolução dos conflitos, intervindo com concessões recíprocas, por meio de negociações. Consubstanciada a negociação, são elaboradas as cláusulas que irão compreender as convenções e acordos coletivos, edificando as normas e condições de trabalho.

A função assistencial consiste no dever do sindicato de manter a assistência judiciária aos associados, independente do salário que percebam, nos termos do art. 514 e alíneas da CLT.

Assim, o art. 612 da CLT dispõe sobre o quórum mínimo para a validade da assembléia e conseqüente negociação coletiva, pois visa a proteção e a incolumidade da vontade dos interessados, impondo que 2/3 dos associados deliberem a respeito do tema.

Por fim, importante destacar que dentre os diversos princípios que regem o direito coletivo do trabalho como visto no tópico referente aos princípios, o que merece maior destaque nesse trabalho é o princípio da Autonomia Coletiva ou Poder de Autorregulamentação, que na concepção de Vólia, consiste:

[...] na contribuição dos agentes sociais na construção 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. Para tanto, os sindicatos representativos das

---

<sup>10</sup>BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos :a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos á atividade ou profissão exercida; [...]

categorias dos empregados e dos empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem ou suprimirem direitos trabalhistas, normalmente de caráter privado, que irão vincular as partes atingidas pelo convenio coletivo resultante da negociação coletiva”.(BOMFIM, 2017, p. 1233)

O mencionado princípio será mais bem abordado nos próximos tópicos do trabalho em comento quando tratarmos sobre negociação coletiva.

### 3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS INSTRUMENTOS NORMATIVOS

A negociação coletiva é a base se formação do Direito do Trabalho, que se fortaleceu com o tempo, pois foi através surgimento do direito Coletivo em conjunto com a luta sindical que se possibilitou a criação dos direitos e garantias mínimas de condições de trabalho.

Dessa forma, a negociação coletiva é fonte de elaboração de normas positivadas, ou seja, é fonte material, pois viabiliza criação, modificação e até supressão de condições de trabalho, tendo em vista sua função normativa e flexibilizadora.

Incontestável é que “*a Negociação Coletiva é um importante instrumento de redução das demandas judiciais e estabilidade social*”, como bem asseverado por Vólia Bomfim<sup>11</sup>.

Vólia acompanha o entendimento de Cezar Augusto de Castro Fiuza que assevera que a negociação é o conjunto de técnicas que leva as partes a uma solução pacífica, normalmente transacionada.

Em uma Negociação Coletiva, as partes tentam achar uma solução que atenda as duas partes contrapostas, buscando aproximar seus entendimentos.

As funções jurídicas da Negociação são políticas, econômica e social, bem como também tem a função de gerar normas jurídicas. Veja-se:

Diz-se que trem função política, porque pode ser capaz de equilibrar a estrutura política em que o Estado se desenvolve, uma vez que é interessante para o próprio Estado que as lutas de classe se resolvam pacificamente.

A função econômica consiste em poder distribuir riquezas que ordenam a economia, a exemplo de quando há necessidade de adaptação do quadro social da empresa à realidade socioeconômica do país, reduzindo custos operacionais e funcionais para sua manutenção (redução salarial autorizada em negociação coletiva), ou seja, visa a pacificação de conflitos de natureza sociocoletiva.

---

<sup>11</sup>Direito do Trabalho/ Vólia Bomfim Cassar – 14ª ed. Ver., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017)

Já a função social, materializa-se na possibilidade de participação dos trabalhadores nas decisões empresariais na criação de melhores condições de trabalho.

No que tange a função de criação de normas jurídicas, essa, como bem pontuada pelo Ministro Maurício Godinho, é marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico, posto que, em regra, somente o Estado é detentor desse poder de criar normas.

Cumpra pontuar no particular que a arbitragem coletiva, bem como a sentença normativa também são figuras dotadas de poder semelhante, uma delas já tratada no capítulo anterior e a outra será abordada nos tópicos que se seguirão.

As normas jurídicas criadas são para normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva.

Diante do exposto, inegável é que a Negociação Coletiva busca aproximar e equilibrar a relação entre os dois pólos, diferentemente da lei engessada, ela leva em consideração o momento em que a sociedade está vivendo, a localidade, condição econômica do país e especificidades de determinadas categorias.

Como bem pontuado pelo ilustre Ministro Maurício Godinho<sup>12</sup>, “a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”.

A negociação coletiva é democrática, na medida em que gere interesses profissionais e econômicos relevantes para a sociedade, pois visa a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica.

Assim, o que ocorre em uma negociação é a adequação da realidade fática com as condições mais modernas e civilizadas da sociedade atual, a fim de adequar setorialmente direitos e regras generalizadas, tornando-as mais específicas.

Quanto ao procedimento da Negociação Coletiva, este é disciplinado

---

<sup>12</sup>(DELGADO, Maurício Godinho. Direito Coletivo do trabalho/Maurício Godinho Delgado. – 5. Ed. – São Paulo: LTR, 2014)

pela CLT nos seus Arts. 612 à 617.

Conforme dispõe o art. 616 da CLT, os sindicatos e empresas, ainda que não tenham representação sindical, se provocados, não podem se recusar a negociação coletiva.

Diante dos fatos, certo é que as Negociações Coletivas têm suma importância para o Direito do Trabalho, vez que consoante art. 144, §2º da CF c/c OJ nº 6 da SDC do TST<sup>13</sup> exige-se a comprovação da negociação frustrada ou da arbitragem frustrada para o ajuizamento de um dissídio coletivo.

Como visto no decorrer o princípio que mais se sobrepõe nessa relação é o da autonomia coletiva também denominado de autorregulamentação, tendo em vista que após a negociação criar, alterar ou suprimir direitos trabalhistas, normalmente de caráter privado, essa irá vincular as partes atingidas pelo convenio coletivo resultante da negociação coletiva.

Outrossim, deve ser respeitado o princípio do limite da Negociação Coletiva, pois que pese as normas coletivas terem ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, têm limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei, conforme direitos e princípios constitucionais consolidados, bem como art. 611-B da Lei, 13.467/17.

### **3.1. AUTONOMIA PRIVADA INDIVIDUAL X AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

Autonomia é a capacidade de governar-se pelos próprios meios, é a qualidade de ter independência, ter liberdade para tomar decisões. Contudo, no presente trabalho é preciso entender o que é autonomia privada individual e o que é autonomia privada coletiva para saber diferenciar ambas.

---

<sup>13</sup>OJ-SDC-6 DISSÍDIO COLETIVO. NATUREZA JURÍDICA. IMPRESCINDIBILIDADE DE REALIZAÇÃO DE ASSEMBLÉIA DE TRABALHADORES E NEGOCIAÇÃO PRÉVIA. Inserida em 27.03.1998 - Cancelada pela SDC em sessão de 10.08.2000, no julgamento do RODC 604502/1999-8, DJ 23.03.2001. O dissídio coletivo de natureza jurídica não prescinde da autorização da categoria, reunida em assembleia, para legitimar o sindicato próprio, nem da etapa negociada prévia para buscar solução de consenso.



Na definição de Francisco Amaral<sup>14</sup>, “a autonomia privada é o poder que os particulares têm de regular, pelo exercício de sua própria vontade, as relações que participam, estabelecendo-lhe o conteúdo e a respectiva disciplina jurídica”.

A autonomia privada, para Luigi Ferri<sup>15</sup>, é o poder de criar, dentro dos limites estabelecidos em lei, normas jurídicas, ou seja, não constitui expressão de uma simples licitude ou faculdade, mas sim uma manifestação de poder especificamente, o poder de criar normas jurídicas dentro dos limites estabelecidos em lei.

Assim, a autonomia privada consiste em liberdade de atuação, mas a norma pode deixar um espaço maior ou menor para esta liberdade. Entretanto, essa autonomia não pode ser utilizada de qualquer forma, uma vez que o ordenamento jurídico irá consagrar maior ou menor liberdade negocial.

Para que a autonomia privada possa ser exercida, é necessário estar autorizada e respaldada em princípios constitucionais e legais, além de estar em conformidade com a doutrina e jurisprudência.

Certo é que ela encontra respaldo em diversos ramos do ordenamento jurídico, como no direito civil, mas também tem espaço nos outros ramos, inclusive nas negociações coletivas.

Dito isto, podemos traduzir a autonomia privada individual como aquela liberdade de negociar condições de trabalho entre o empregado e empregador diante de um contrato individual de trabalho, respeitando os princípios constitucionais, o que será melhor detalhado no capítulo em que trataremos sobre a reforma trabalhista.

Já a autonomia coletiva é aquela existente no âmbito do Direito Coletivo, mas aqui a negociação ocorre entre os sindicatos de trabalhadores negociando diretamente com a empresa (acordo coletivo), ou com sindicato patronal (convenção coletiva).

A autonomia privada coletiva complementa o princípio da liberdade

---

<sup>14</sup>(AMARAL, Francisco. **Direito Civil: Introdução**. 5.ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2003. p.347-348.)

<sup>15</sup>(FERRI, Luigi apud SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. São Paulo: LTr, 2007, p. 101-151, p. 112.)

sindical, uma vez que, é possível criar-se normas jurídicas através das Negociações Coletivas, diversas das previstas pelo Estado, até mesmo para complementá-las.

Diante do exposto, a autonomia individual e a coletiva diferenciam-se quanto a estrutura, mas o objeto “negociação” é o mesmo, apesar de a individual visar um interesse individual de apenas uma pessoa, enquanto que a coletiva visa atender os interesses de toda uma categoria, de um grupo de pessoas<sup>16</sup>.

Uma discussão interessante sobre o tema, é referente ao fato de que muitos doutrinadores questionam a limitação da autonomia privada individual, uma vez que o Direito Trabalhista é protecionista em na relação negocial, por entender que o trabalhador está em um polo mais fraco da relação, já que o empregador ocupa uma posição de supremacia e controle.

Por outro lado, com o advento da Lei 13.467/17, a possibilidade de negociação utilizando-se da autonomia privada individual fica mais em evidência, respeitando, é claro, os limites impostos por seu art. 611-B que aponta os direitos que não podem ser negociados.

As partes passaram a estar em uma situação de igualdade mais viável, em conjunto com os princípios protetivos e direito trabalhistas consagrados na Constituição, uma vez que poderão negociar diretamente com o empregador benefícios e condições de trabalho mais condizentes com sua realidade de vida. Caso contrário, essa igualdade nunca existirá obviamente, até porque determinados princípios e direitos trabalhistas já consolidados acabam por criar limites à autonomia privada.

Veja-se que diante de tudo quanto exposto, quando falamos de autonomia privada, não existe igualdade, pois estamos falando de uma negociação entre trabalhador e empregador, diferente da coletiva, em que os sujeitos do direito coletivo estão em pé de igualdade (conforme explicado no capítulo anterior), por esta razão existem certas limitações ao exercício da autonomia individual.

---

<sup>16</sup>(SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. CORREIRA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). **Curso de Direito do Trabalho. v. III.** São Paulo: LTr, 2008, p. 48-65).

Dessa forma, o que deve ocorrer é uma ponderação, caso a caso, levando em consideração a realidade fática daquele trabalhador, o território em que ele vive e a categoria da qual faz parte.

### **3.2. CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO**

A CLT define a convenção coletiva em seu art. 611, *in verbis*:

Art. 611. Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

A convenção coletiva de trabalho estabelece as condições de trabalho que serão aplicáveis a todos os integrantes da categoria profissional e econômica que firmaram o ajuste coletivo e não só aos filiados dos sindicatos respectivos, sendo aplicável a todas as empresas de determinado ramo da atividade econômica. (CAIRO, José, 2010, p. 907)

Dessa forma, tem-se que a convenção coletiva é um instrumento normativo que deriva da negociação coletiva havida entre o sindicato de empregadores e o sindicato de empregados, visando novas condições de trabalho em todo o âmbito das respectivas categorias.

Conforme dispõe o art. 612, §2º da CLT, a federação ou a confederação podem assumir o papel do ente coletivo de primeiro grau, quando inexistir sindicato na base territorial, quando tratar-se de convenção coletiva.

Já quando tratar-se de acordo coletivo a federação ou a confederação podem assumir o papel do ente coletivo de primeiro grau no caso de desinteresse do sindicato em participar.

O acordo coletivo também é um instrumento normativo decorrente de uma negociação coletiva, efetivada entre o sindicato dos empregados com uma ou mais empresas, visando estabelecer condições de trabalho mais específicas, benéficas e diversas daquelas previstas em lei.

A CLT define o acordo coletivo em seu art. 611, § 1º, *in verbis*:

Art. 611, §1º - É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.

Tanto a convenção coletiva, quanto o acordo coletivo, tem seu prazo de duração de 2 anos, consoante art. 614, §3º da CLT<sup>17</sup>.

Ambos são tratados como convênios coletivos e como bem leciona Vólia<sup>18</sup>, a natureza jurídica dos dois instrumentos normativos é a de ato ou contrato-regra (teoria de Duguit). Veja-se o que afirma a autora nesse particular:

A convenção coletiva é aplicada como lei profissional, colocando-se numa posição de meio direito, entre a categoria e a lei do Estado, como legislação secundária de trabalho. E 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. (BONFIM,2017)

As convenções e acordo coletivos, para serem considerados válidos, com supedâneo no art. 613 da CLT, devem ter obrigatoriamente:

- I - Designação dos Sindicatos convenientes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
- II - Prazo de vigência;
- III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;
- IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;
- V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenientes por motivos da aplicação de seus dispositivos;
- VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;

<sup>17</sup> BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943** [...] Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos. [...] § 3º Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acôrdo superior a 2 (dois) anos.

<sup>18</sup> Direito do Trabalho/ Vólia Bomfim Cassar – 14ª ed. Ver., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2017)

VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;

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

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

A norma coletiva somente entra em vigor a partir da sua assinatura e sua vigência máxima, como já dito, é de dois anos, em que pese, como se sabe, em regra muda a cada ano, isso porque obrigam os contratantes enquanto vigente. Por outro lado, conforme dispõe o art. 615, § 1º da CLT<sup>19</sup>, é possível sua revisão durante sua vigência ou até mesmo sua extensão.

Importante chamar atenção, contudo, para o que dispõe a OJ 322 da SDI-1 do TST:

**322. ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA (DJ 09.12.2003)**

Nos termos do art. 614, § 3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado.

Ou seja, é nula qualquer cláusula que determine vigência superior à legal ou vigência indeterminada.

O quórum deverá obedecer aquele estipulado no estatuto de cada sindicato. Entretanto, o art. 612 da CLT, recepcionado pela CF, estabelece que o quórum deve ser de 2/3 dos associados.

Para prorrogação, revisão, denúncia e revogação, deve ser observado o art. 615 da CLT. Veja-se:

Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos

---

<sup>19</sup>BRASIL. DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943 [...] Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembleia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612. § 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acordo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614.

convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612.

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

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

Nesse sentido, como dito, o prazo de vigência de um instrumento normativo é de dois anos, assim, não se pode prorrogar o acordo ou convenção se o prazo estipulado de vigência for de 2 anos. Então, ainda que submetida à prévia aprovação da assembleia, não poderá ser prorrogada por mais de 2 anos.

Dessa forma, a prorrogação só poderá ocorrer dentro do prazo máximo de dois anos, e agir diferente disso, seria ferir o princípio da adaptação, consoante preconizado por Vólia. (2017, p. 1274), já Amauri Nascimento<sup>20</sup>, entende de forma diversa, pois para ele a lei permite quantas prorrogações os interessados pactuarem, porque a lei não limita o número de prorrogações.

José Cairo Jr. Afirma, que o procedimento de prorrogação somente será possível na hipótese em que o convênio coletivo tenha previsto um prazo de vigência inferior aquele limite máximo estabelecido pela lei. (2010, p. 908)

A revisão ocorre quando as partes interessadas pretendem modificar algumas das suas cláusulas que já se encontram em vigor, bem como quando se pretende excluir ou inserir novas cláusulas normativas, obrigacionais ou instrumentais. Entretanto, deve haver autorização da assembleia-geral, com negociação prévia e mútuo consentimento dos sindicatos interessados na alteração. (CAIRO, José, 2010, p. 909)

Para Vólia, revisão é o processo em que os interessados pactuam a alteração total ou parcial da norma coletiva ainda durante a sua vigência, podendo ser tanto para conceder condições mais favoráveis, quando para reduzi-las. Frise-se aqui que alguns autores entendem que não pode reduzir as condições, pois elas se incorporam ao contrato de trabalho. Entretanto, as

---

<sup>20</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de direito sindical. 4. Ed. São Paulo: Ltr, 2005, p. 398

normas coletivas não se incorporam definitivamente ao contrato de trabalho. (2017, p. 1274)

A denúncia ocorre quando uma das partes notifica a outra de que não vai mais cumprir a norma coletiva, contudo, a obrigação só se extingue se a parte contrária concordar com a denúncia.(BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1275)

Vólia, também compartilha do mesmo pensamento de Amauri quando afirma que se a outra parte não concordar, os efeitos são suspensivos até as partes renegociarem, sob pena de o conflito ser decidido por um terceiro (mediador, conciliador arbitragem ou jurisdição).(BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1275)

José Cairo preconiza que a denúncia aplicada aos instrumentos normativos negociados, poderia ser praticada pelo sindicato da categoria econômica ou profissional, em se tratando de convenção coletiva de trabalho ou de sindicato da categoria profissional e empresa na hipótese de acordo coletivo do trabalho (2010, p. 909)

Assim, temos que a denúncia, sendo ato unilateral, sem concordância da parte contrária, não tem o condão de obstar a produção dos efeitos do instrumento normativo.

A revogação opera-se quando uma norma posterior alinha de forma diversa o que estava pactuado antes, ou seja, quando duas normas tratam sobre a mesma matéria e a posterior sobrepõe a anterior.

José Cairo divide a revogação em negocial e legal. Na negocial, a revogação é instituto característico dos atos unilaterais de vontade, testamento, ou dos contratos unilaterais, como a doação e o mandato, por exemplo. Não havendo como qualquer das partes revogarem o compromisso que assumiu para a formação do contrato coletivo do trabalho. A legal consiste no fato de os instrumentos normativos negociados terem eficácia limitada no tempo, assim, seus efeitos cessam com o advento do termo final que consta no respectivo instrumento, de modo que para Cairo não há que se falar em revogação no plano legal no que diz respeito aos contratos coletivos de trabalho. (2010, p. 909-910)

Outrossim, Vólia entende que revogação ocorre quando as partes, de comum acordo, decidem desfazer total ou parcialmente o ajustado na norma

coletiva, diferente da denúncia que é unilateral. Todavia, em todos os casos é necessária a autorização prévia da assembleia, registro e arquivamento na DRT e a eficácia do ato praticado só passa a produzir efeitos três dias após, com supedâneo no art. 615 da CLT supramencionado. (2017, p. 1274)

Relevante pontuar que as cláusulas normativas se aplicam para todos os membros de uma categoria, independentemente de serem associados ou não, e enquanto vigentes, as partes convenientes ou acordantes estão vinculadas obrigatoriamente, devendo cumpri-las, exceto quando contrariar lei.

Dito tudo isso, analisemos as peculiaridades do Acordo Coletivo. Esse é utilizado de forma ainda mais específica do que a convenção coletiva, visto que ele atende demanda local, decorrente de um conflito em determinada empresa e seu pessoal.

Nesse sentido, Vólia assinala que enquanto as convenções coletivas são ajustadas para toda a categoria, necessitando do quórum de seus associados (nas convenções somente os associados votam), o acordo coletivo é pactuado para obrigar determinada empresa, aplicando-se a todos os seus empregados (salvo os pertencentes a categoria diferenciada). Todos os empregados, associados ou não, tem direito a voto, diferenciando-se das assembleias convocada para as convenções coletivas. (BOMFIM, Vólia, 2017, P. 1278)

No que se refere ao processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acordo, o art. 615 da CLT determina que esses somente ocorrerão mediante aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos ou partes acordantes, observando o que dispõe o art. 612. Veja-se:

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

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



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

Por fim, cumpre observar que em caso de conflito entre acordo e convenção coletiva, com a nova redação do art. 620 dada pela Lei 13.467/17, o acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerá sobre a convenção, ainda que menos favorável. Observe-se:

Art. 620 – As condições estabelecidas em acordo coletivo de trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.

Esse artigo reflete o critério da especificidade, haja vista o acordo coletivo ser mais específico que a convenção coletiva, pois o acordo se aplica aos trabalhadores de determinada empresa ou empresas, enquanto que a convenção coletiva tem aplicabilidade em toda uma base territorial. Assim, a convenção é mais básica e abrangente, enquanto que o acordo é mais específico.

Homero Batista explica que o princípio da norma mais favorável sofreu certo abalo com a mudança do referido artigo, pois antes dele quando houvesse mais de um instrumento normativo aplicável ao caso, prevaleceria aquele que fosse mais benéfico para o trabalhador. (BATISTA, Homero, 2017, p. 126)

Ocorre que analisando individualmente a norma tida como mais favorável, não necessariamente porque ela é mais favorável para determinado empregado que será para outro, a exemplo do auxílio de reembolso de material escolar ou até mesmo auxílio creche que será benéfico para quem tem filho, entretanto, para quem não tem não fará diferença.

Outro exemplo interessante é a hipótese de redução salarial, autorizada pelo art. 7º, VI da CF que admite a redução por acordo ou convenção. Nesse caso, na hipótese de um estabelecer a redução e o outro não, aplicar-se-ia o mais favorável aquela categoria. A partir de agora, o acordo coletivo deverá prevalecer independente de ser mais desfavorável.

Por outro lado, levando em consideração a especificidade, um

reajuste salarial convencionado para a categoria pode ser recepcionado por uma determinada empresa que esteja prestes a falir, via acordo coletivo, ao mesmo tempo que se uma convenção determinar a redução, mas uma empresa esteja em especial momento de prosperidade, pode deixar de lado a redução, também via acordo coletivo. Logo, é possível alinhar as melhores condições a cada caso concreto.

### 3.3. DISSÍDIO COLETIVO

Segundo Hinz,

“São os dissídios na qual a natureza jurídica, será de interpretação de cláusulas de sentenças normativas, de instrumentos e negociação coletiva, acordos e convenções coletivas, de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos”. (HINZ, 2009).

Partindo deste prisma, pode-se classificar de cinco formas o Dissídio Coletivo, sendo elas: 1) Financeira- os que ensejam novação ou modificação de determinadas regras de trabalho por falta de representação previa; 2) Jurídica – Busca a interpretação correta e a devida aplicação da norma jurídica atual; 3) Iniciais–Quando não existe uma estipulação de data base da categoria por causa da inexistência de norma prévia; 4) Revisionais – As que desejam a modificação da norma passada; e 5) Extensão – Visam levar ao conhecimento aos trabalhadores uma norma que não tinha sido observada.(MARTINS,2009)

Os dissídios coletivos podem ser classificados segundo à sua natureza econômica, jurídica ou mista. Ao se falar da natureza econômica dos dissídios coletivos, conforme se depreende do art. 20 do Regimento Interno do TST, estar-se-ia referindo à instituição de normas gerais e condições de trabalho para a classe profissional conflitante. (MONTENEGRO FILHO, 2014)

A natureza jurídica do dissídio coletivo, por sua vez, serve para a interpretação de cláusulas de sentenças normativas, instrumentos de negociação coletiva, acordos e convenções, além de disposições legais particulares de categoria profissional ou econômica de atos normativos (art. 20 do RITST). O Tribunal Superior do Trabalho considera ainda a existência de

dissídios coletivos cuja natureza pode ser originária, quando inexistente sou em vigor normas especiais decretadas em sentença normativa; de revisão, destinados a reavaliar condutas preexistentes que se tornaram injustas; ou de declaração sobre paralisação de trabalho de corrente do direito de greve. (NASCIMENTO,2011)

Alguns doutrinadores ainda, como no caso de Renato Saraiva, avalia a classificação dos dissídios coletivos como primários ou de interesse. Tal forma de classificação dá lugar a outras três formas, notadamente como dissídios coletivos de extensão de efeitos, de revisão ou dissídio coletivo jurídico que leva em consideração a interpretação dos dispositivos de determinada norma jurídica. (SARAIVA,2010)

Outrossim, é preciso conceituar dissídio coletivo não como processo em si, mas levando em consideração as novas nuances da Carta Constitucional de1988, para reunir as interpretações do texto magno no âmbito dos interesses profissionais, bem assim das perspectivas da coletivização dos dissídios em interesses restritos. (LEITE,2010)

Nesta senda, a Constituição Federal de1988condicionouointeresse processual no ajuizamento da ação coletiva trabalhista ao exaurimento prévio da negociação coletiva, em seu artigo 114, §2º. Essa, todavia, não é uma simples tarefa de se implementar, muito em virtude pela cultura brasileira do empresariado e dos sindicatos, bem como pelas exigências que os tribunais superiores têm firmado nesse sentido. (MARTINS, 2009)

O TST já decidiu que o *quorum* mínimo de1/3 prevalece sobre o mesmo quórum fixado nas regras do estatuto sindical, o que impossibilita o ajuizamento de diversos dissídios coletivos. Do mesmo modo, o próprio TST também tem impedido a propositura desses feitos de natureza econômica ainda durante a vigência de convenção, acordo ou sentença normativa, por falta de interesse processual. (LEITE,2010)

Há ainda de ser ressaltado que o mútuo consentimento quando do ajuizamento de dissídio coletivo, ainda que suscite dúvidas acerca da sua constitucionalidade, deve ser respeitado, eis que, na sua falta, o mesmo será extinto sem resolução de mérito.

Malgrado seja uníssono o entendimento de que a ação é um direito inerente a qualquer indivíduo, exige-se para a admissibilidade da tutela jurisdicional a existência de determinadas condições e pressupostos. As condições da ação se classificam em legitimidade (*adcausam*), interesse em agir e possibilidade jurídica do pedido. Os pressupostos processuais, por sua vez, são interpretados de acordo com a existência e validade de tais elementos. (NASCIMENTO,2011)

Os dissídios coletivos, mesmo tendo que estar em harmonia com os preceitos constitucionais basilares do direito processual, possuem pressupostos específicos, que podem ser definidos em subjetivos ou objetivos. Pelos pressupostos subjetivos dos dissídios coletivos têm-se a competência e a capacidade processual. A competência para conhecer dos dissídios coletivos é precípua dos Tribunais do Trabalho, excluindo, pois, a competência das Varas do Trabalho nessa espécie de ação. (AROUCA,2008)

Assim, a competência para apreciar tais feitos é funcional, originária dos tribunais superiores do trabalho, segundo a abrangência territorial do respectivo dissídio. Daí falar-se que a competência dos dissídios coletivos é de cumulação funcional e territorial, pois, além da fixação da competência pela função desempenhada pelos Tribunais do Trabalho, devem estar circunscritos à base territorial do TRT ou TST. ( MONTENEGROFILHO,2014)

A capacidade processual, outro pressuposto subjetivo, leva em consideração quem postula em juízo que, neste caso, não é o conjunto de empregadores (categoria), mas o sindicato que os representa, assim como determina os comandos da CRFB nos seus arts. 8º, III e 114, §2º. Há de ressaltar, por oportuno, o que a nova redação dada ao art.114,§2º pela EC 45/2004 descreve que as partes (sindicatos e empresas) poderão, em comum acordo, ajuizar o dissídio coletivo quando o mesmo for de natureza econômica. (LEITE,2010)

Os pressupostos objetivos, por outro lado, exigem uma negociação coletiva prévia, inexistência de norma coletiva em vigor, observância da época própria para o

Ajuizamento, petição inicial apta, além de comum acordo entre as partes. A

negociação coletiva prévio como pressuposto objetivo do dissídio coletivo tem gerado alguns debates doutrinários. Isso porque, alguns doutrinadores têm considerado a frustração da negociação coletiva como um pressuposto processual objetivo, conforme outrora salientado (*como exemplo, Renato Saraiva*).

Por outro lado, outra parte dos juristas tem salientado a negociação coletiva prévia como uma condição da ação, pois implicaria em falta de interesse em agir do suscitante, em que se pese a possibilidade de solução do conflito suscitado antes do ajuizamento do dissídio coletivo. (LEITE, 2010)

A inexistência de norma coletiva em vigor é, do mesmo modo, considerado pressuposto objetivo em tais feitos, eis que tanto a sentença normativa, quanto os acordos e convenções coletivos possuem vigência temporária, o que impediria o ajuizamento de novo dissídio, salvo nos casos em que a discussão é o direito de greve. A necessidade de se observar o prazo apropriado para o ajuizamento do dissídio coletivo também deve ser respeitado. (MONTENEGROFILHO, 2014)

Ainda que inexista prazo prescricional para o ajuizamento do dissídio coletivo, a CLT estabelece algumas regras a serem cumpridas no ajuizamento no que tange à sua eficácia no tempo da sentença normativa. Em linhas gerais, se ultrapassados os prazos estabelecidos pela CLT, a categoria profissional corre o risco de ficar temporariamente exposta ao vazio normativo, pois a sentença normativa não pode retroagir à data-base da categoria, entrando em vigor apenas a partir de sua publicação. (AROUCA, 2008)

As ações de dissídio são ajuizadas por sindicatos, federações ou confederações, em representação dos interesses de seus membros, e endereçadas ao Tribunal Regional do Trabalho (TRT), sendo competência do juiz vice-presidente despachar, instruir e conciliar processos, designar e presidir as audiências, extinguir processos sem julgamento do mérito ou delegar a outro juiz vitalício tais atos. A petição inicial subscrita com todos os seus elementos essenciais também constitui um pressuposto processual objetivo do dissídio coletivo, tendo ela, pois, que preencher todos os seus requisitos, sob pena de sua não apreciação. (GIUGNI, 2011)

Conforme acima disposto, a EC45/2004 alterou a redação do art. 114, §2º da CRFB. Diante dessa nova alteração, foi acrescentada a expressão “comum acordo”.

No texto constitucional e, mesmo com as divergências sobre o tema, o acordo comum entre as partes também constitui pressuposto objetivo dos dissídios coletivos. Isso significa que se uma das partes não concordar com a sua propositura, certamente lhe faltará um dos elementos essenciais aptos à apreciação dos dissídios coletivos pelos Tribunais do Trabalho. (SARAIVA,2010)

Na medida em que o Estado ampliou sua gama de atuação, passando a desempenhar atividades antes restritas à iniciativa privada, tais como bancárias, econômicas, exploração elétrica e petrolífera, diversas áreas de pesquisa, etc., muda a feição do empregado a ele vinculado, iniciando-se a sua aproximação com a figura do empregado particular. (NASCIMENTO,2011)

A antiga diferença entre eles foi diminuindo, ainda, graças às alterações societárias, conquistas sociais, comunicação globalizante, e o avanço da democracia. É certo que o Estado mostrou-se quase sempre intransigente neste processo, calcado na rigidez legislativa e nos princípios próprios da Administração Pública, mas as transformações foram inexoráveis, os processos de evolução e abertura se impuseram. ( SARAIVA,2010)

Não podemos nos esquecer de que o servidor público é um trabalhador, possuindo as mesmas necessidades individuais que o empregado do setor privado, no tocante à sua vida, necessidades de segurança, necessidades materiais,

necessidades ligadas à realização pessoal, enfim, as necessidades normais de qualquer ser humano inserido no mercado de trabalho. Face ao Estado, o trabalhador dos quadros da Administração Pública Direta e Indireta passou a revelar cada vez mais o caráter conflitante desta relação. (LEITE,2010)

Ora, os conflitos são inerentes à própria vida em sociedade, sendo está o palco de interesses opostos, dada a pluralidade humana e o estreitamento do mesmo espaço pessoal, profissional, cultural, e outros, nos quais os homens se relacionam. As tensões entre os trabalhadores do Estado se avolumam e

reclamam meios de solução, que por certo advém dos direitos por eles conquistados paulatinamente, tais como o direito à sindicalização e à greve. (SARAIVA,2010)

Mas, enquanto ao direito à negociação coletiva? Somos de opinião de que ela também deve ser garantida aos funcionários públicos, considerados *latu sensu*, ou seja, funcionários ou empregados públicos da Administração Direta ou Indireta.

A relação mantida entre o Estado e seus trabalhadores, direta ou indiretamente vinculados, é permeada por conflitos decorrentes a dicotomia existente entre todo trabalhador em face do detentor dos meios econômicos e de produção, na busca de melhores condições de vida e de meios para o exercício do próprio trabalho, reclamando soluções que os diminuam ou até mesmo neutralizem, mesmo que temporariamente. (MONTENEGROFILHO,2014)

A negociação coletiva de trabalho deve ser entendida como um dos meios mais democráticos, modernos e eficazes de solução de conflitos coletivos de trabalho. Permeando o tema da negociação coletiva, a questão da sindicalização e da greve no setor público também ganha importância, pois estes são direitos significativos conquistados pelos servidores ao longo do tempo, e que representam um importante avanço no que concerne ao reconhecimento de sua condição de trabalhador, acompanhando as conquistas sociais fortemente reconhecidas após a CF/88.(GIUGNI,2011)

Mas como é o posicionamento atual dos tribunais a esse respeito? Manifestou-se o STF através da Sumula 679, *in verbis*:

Servidor público. Convenção coletiva. Salário. A fixação de vencimentos dos servidores públicos não pode ser objeto de convenção coletiva. (DJ,24.09.03). O teor da referida Súmula está em consonância com a teoria que nega a possibilidade de negociação coletiva no setor público, tendo em vista os óbices constitucionais decorrentes das disposições dos artigos 37, caput, X,

XI, XII e XIII, 39, §1º, 61, § 1º, II, alínea a, e 169, caput §1º, I e II, da CF/88, bem assim na LC 101/2001.

Contudo, frisa-se, mesmo diante da limitação constitucional e do Entendimento esposado pelo STF, isso não significa que a negociação

coletiva no setor público não possa vir a ser implementada, ainda que com limitações em face do sistema adotado pelo legislador constituinte. A negociação coletiva envolvendo salários pode ser implementada, havendo condições de sanidade e equilíbrio orçamentário, levando-se as conclusões das partes ao Poder Legislativo correspondente à esfera administrativa competente para elaboração do projeto de lei a ser viabilizado, conciliando-se, assim, o princípio da legalidade restrita como direito a negociar coletivamente. (MONTENEGROFILHO,2014)

A mencionada Súmula679 significou, ainda, um recuo na tendência manifestada quando da revogação das alíneasdeedoartigo240 da Lei 8.112/90 pela Lei 9.527/97, após o STF haver assentado que os servidores públicos não têm direito à negociação e aos dissídios coletivos, qualquer que fosse a matéria, próprios, apenas, dos trabalhadores regidos pela CLT (ADIn-492).2

O TST manifestou seu entendimento através da OJ 05, *in verbis*:

Servidor público. Dissídio coletivo. Impossibilidade. Aos servidores públicos não foi assegurado o direito ao reconhecimento de acordos e convenções coletivas de trabalho, pelo que, por conseguinte, também não lhes é facultada aviado dissídio coletivo, à falta de previsão legal (DJ,27/03/98).

Tal dispositivo, mais antigo, é consentâneo com a tese inicial e restritiva adotada pelo STF.A jurisprudência do TST, em consonância com os posicionamentos exarados por ocasião da ADIn-492,(Fonte: DVD Magister, versão 23, ementa 12498508, Editora Magister, Porto Alegre, RS) entende que os servidores públicos estão impedidos de firmarem acordo ou convenção coletiva de trabalho, e para tanto se referem ao disposto no artigo o 39, §3º,da CF, que não faz menção ao inciso XXVI do artigo7º,que reconhece tais instrumentos normativos aos trabalhadores em geral.(SARAIVA,2010)

Outrossim, a jurisprudência tem se posicionado majoritariamente no sentido de que somente mediante autorização específica na lei de diretrizes orçamentárias poderá ser concedi da vantagem ou aumento de remuneração, referindo-se às disposiçõesconstantesdaosartigos37,caput,X eXI,39§1º e §3º,e169,caput, §1º,itens I e II da Magna Carta.



### 3.4. SENTENÇA NORMATIVA

Maurício Godinho compara a sentença normativa a uma sentença propriamente dita, mas distinguindo as duas no que se refere à sua substância, seu conteúdo, afirmando que a sentença normativa não traduz a aplicação de norma jurídica existente sobre relação fático-jurídica configurada (como configurado nas sentenças clássicas); não é, por isso, rigorosamente, exercício de poder jurisdicional. (2014, p. 36-37)

Nesse sentido, a sentença normativa expressa a criação de regras jurídicas gerais, abstratas, impessoais e obrigatórias, resultante do dissídio coletivo, gerada mediante provocação das partes ao Tribunal para que decida caso específico, no exercício de função típica e tradicional do Poder Legislativo (GODINHO, Maurício, 2014, p. 36).

A sentença normativa, aplicada pela Justiça do Trabalho no julgamento de dissídio coletivo entre patrões e empregados, tem sua vigência limitada no tempo. Com esse entendimento, a Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho confirmou o direito de um trabalhador ao pagamento de horas extras decorrentes de trabalho em turnos ininterruptos de revezamento. O órgão do TST negou recurso de revista a uma empresa fabricante de papel do interior paulista, que pretendia evitar o pagamento da parcela mesmo após o término do prazo de vigência de acordo coletivo homologado em sentença normativa. (LEITE,2010)

A decisão em dissídio coletivo, quando referente à sentença normativa, não possui conteúdo condenatório, razão pela qual não com porta execução, mas podem dar ensejo à algumas condições, a saber: a) econômicas, geralmente que versam sobre salários, abonos pecuniários, etc. ;b) sociais, como garantia do trabalhador no emprego ou preservação do ambiente de trabalho; c) sindicais, que são relativas à relação entre os sindicatos e empresas; d)obrigacionais, que visam estabelecer multas para eventuais descumprimentos das normas coletivas de trabalho.(MONTENEGRO FILHO, 2014)

Outro ponto de grande destaque a cercada sentença normativa no

dissídio coletivo envolve a coisa julgada. O dissenso acabou sendo instaurado em face das divergências doutrinárias sobre o tema, em que, parte da doutrina, tem considerado que a sentença normativa produz coisa julgada formal, pois seu cumprimento ocorre antes do trânsito em julgado. Um outro lado dos doutrinadores, porém, acreditam que a sentença normativa produz efeitos formais e também materiais, pela justificativa de que o parágrafo único do art. 872 da CLT veda a rediscussão sobre matérias de fato e de direito em sede de ação de descumprimento. Segundo o TST, consubstanciado em sua súmula 397, a sentença normativa produz tão somente efeitos formais.(SARAIVA,2010)

Quanto ao seu período de vigência, esse é determinado pelo tribunal que prolatou aquela sentença normativa, o qual não pode ultrapassar 4 (quatro) anos, conforme art. 868 da CLT<sup>21</sup>.

### **3.5. LIMITES DO PODER NORMATIVO**

Dentre os fundamentos que ensejam a existência dos dissídios coletivos, encontra-se o poder normativo da justiça do trabalho. O tradicional sistema vigente do direito laboral brasileiro é eivado da influência da Carta Del Lavoro, o que representa um ultrapassado método de solucionar os conflitos trabalhistas de massa. Nessa perspectiva encontra-se o fundamento do poder normativo da justiça trabalhista como criador de normas aplicáveis às categorias profissionais e econômicas. (NASCIMENTO,2011)

Trata-se de uma garantia consagrada na CRFB/88 em seu art. 114, §2º, que, logo após a EC 45/2004, passou a ter a seguinte redação:

---

<sup>21</sup> BRASIL. **DECRETO-LEI N.º 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. Art. 868 - Em caso de dissídio coletivo que tenha por motivo novas condições de trabalho e no qual figure como parte apenas uma fração de empregados de uma empresa, poderá o Tribunal competente, na própria decisão, estender tais condições de trabalho, se julgar justo e conveniente, aos demais empregados da empresa que forem da mesma profissão dos dissidentes. Parágrafo único - O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

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.

Há quem diga, porém, que o preceito constitucional instituiu a arbitragem no

Sistema jurídico brasileiro, o que extingue como poder normativo da Justiça do Trabalho. De modo diverso, Leite (2010) diz não equiparar a sentença arbitral, que é irrecorrível, pela sentença normativa, eis que não foi essa a função do constituinte derivado. (LEITE,2010)

O STF, a partir de 1996, entendeu ser a decisão da Justiça do Trabalho, em sua competência normativa, fonte subsidiária do direito, suscetível de operar apenas no vazio legislativo, sujeita, porém, à supremacia da lei formal, a exemplo dos seguintes julgamentos:

A jurisprudência da Corte é no sentido de que as cláusulas deferidas em sentença normativa proferida em dissídio coletivo só podem ser impostas se encontrarem suporte na lei” (RE114.836, Rel.Min. Maurício Cardoso,DJ06-3-98)e“...por exceder seu conteúdo à competência normativa da Justiça do Trabalho, cujas decisões, a despeito de configurarem fonte de direito objetivo, revestem o caráter de regras subsidiárias, somente suscetíveis de operar no vazio legislativo, e sujeitas à supremacia da lei formal (art.114,§2º,da Constituição)” (RE197.911,Rel. Min. Octavio Gallotti,DJ07-11-97).

Na doutrina de Sérgio Pinto Martins(2015):

No exercício do poder normativo, deve-se assegurar a propriedade privada, a sua função social, a livre iniciativa, a livre concorrência, a busca do pleno emprego, a valorização do trabalho humano e os ditames da justiça social(art.170,II,III,IVeVIII), pois a empresa exerce a referida propriedade, assegurando empregos aos trabalhadores, devendo ser preservada a sua existência e continuidade, sem que haja intervenções excessivas do Poder Público no seu empreendimento, de maneira que possa haver justiça social.

Se o poder normativo for estabelecido em contrariedade a tais hipóteses, haverá incompatibilidade com a Constituição (in Repertório IOB de Jurisprudência, RJ/2, 1ª quinzena de fevereiro/97, nº3/97caderno2). Cabe ressaltar, no entanto, que esse entendimento contraria a tese ampliadora do Poder Normativo defendida por parte da doutrina e da jurisprudência. Numa

época de grandes transformações sociais, tecnológicas e dos costumes, parece natural que o Direito deve adequar-se à realidade. Nunca, porém, ao ponto de perder seu papel ético-cultural de referência às conquistas históricas da humanidade, centradas nas idéias de liberdade, de igualdade, de dignidade, de democracia e de Justiça. (AROUCA,2008)

### 3.6. EXEMPLOS DE TRATAMENTOS ESPECÍFICOS

Antes de adentrarmos no último capítulo deste trabalho, fundamental se faz, chamar atenção para os casos já existentes no Direito Trabalhista, antes mesmo do advento da reforma trabalhista, de categorias profissionais diferenciadas.

Categoria profissional diferenciada, está preceituada no art. 511, § 3º da CLT:

511, § 3º - Categoria profissional diferenciada é a que se forma dos empregados que exerçam profissões ou funções diferenciadas por força de estatuto profissional especial ou em consequência de condições de vida singulares.

Ou seja, é aquela categoria de trabalhadores que tem regulamentações específicas do trabalho, ou seja, é o conjunto de fatores (realidade fática e normas adequadas) que diferenciam aquele empregado dos demais.

Devido essa diferença, é possível que esses empregados celebrem acordos ou convenções coletivas próprias, afastando-se da regra geral prevista na legislação.

Dessa forma, tem-se que a autonomia coletiva, assunto já tratado no decorrer deste trabalho, dada aos sindicatos é crucial nessas relações em que existem determinadas particularidades.

Observe-se que a própria CF, em seu art. 8, I<sup>22</sup>, garante essa

---

<sup>22</sup> BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988 [...] Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; [...]

autonomia, justamente por entender que determinadas categorias necessitam de tratamento diferenciado pela realidade fática de sua profissão. Assim, o Estado não pode exigir autorização para a fundação de Sindicato (exceto exigir que a entidade esteja devidamente registrada), tampouco intervir na organização sindical.

Na nossa legislação trabalhista, em que pese existam categorias que pelas condições de vida singulares que tem, necessitam formar categorias diferenciadas e que ainda não são assim considerados, como médicos, engenheiros, advogados, etc.

Por outro lado, na nossa legislação trabalhista, existem muitas outras categorias que são considerados categorias profissionais diferenciadas, como por exemplo: aeronautas, oficiais gráficos, aeroviários, operadores de mesas telefônicas (telefonistas em geral), motoristas, músicos, dentre outros.

Cabe aqui, por oportuno, demonstrar que o entendimento do TST é inclusive de que em casos de categoria diferenciada, deve ser aplicado o que condiz com a realidade fática daquele empregado.

O motorista por exemplo, tem autorização expressa da Orientação Jurisprudencial 342, II, ratificado pelo § 5º do art. 71 da CLT, quanto ao fracionamento do seu intervalo. Veja-se:

**OJ 342, II. INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALIMENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO.**

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

Art. 71, da CLT - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

§5º - O intervalo expresso no caput poderá ser reduzido e/ou fracionado, e aquele estabelecido no § 1º poderá ser fracionado, quando compreendidos entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada, desde que previsto em convenção ou acordo coletivo de trabalho, ante a natureza do serviço e em virtude das condições especiais de trabalho a que são submetidos estritamente os motoristas, cobradores, fiscalização de campo e afins nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, mantida a remuneração e concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem.

Ou seja, o próprio legislador concorda que em casos específicos, a convenção ou acordo coletivo prevalecerá, tendo em vista entender melhor sobre o cotidiano daquela profissão a qual defende os interesses, por força do inciso XXVI do art. 7º da CF.

Nesse sentido, temos as recentes jurisprudências do nosso TRT5:

INTERVALO INTRAJORNADA. FRACIONAMENTO. Tratando-se de empregado do setor de transporte coletivo de passageiros, mostra-se possível o fracionamento do intervalo intrajornada ante as peculiaridades dessa atividade, tal como já vinha entendendo o TST no cancelado item II da OJ-SDI1-342, o que hoje foi ratificado pelo §5º do art. 71 da CLT. Nessa senda, e à luz do art. 71, §5º, da CLT, são condições para esse fracionamento: a) ele deve estar compreendido entre o término da primeira hora trabalhada e o início da última hora trabalhada; b) deve haver previsão em Convenção Coletiva de Trabalho - CCT ou em Acordo Coletivo de Trabalho - ACT; c) deve ser mantida a remuneração; e d) que sejam concedidos intervalos para descanso menores ao final de cada viagem. Não provando a empresa todos esses requisitos, tem-se como inválido o fracionamento do intervalo intrajornada.  
Processo 0000270-40.2015.5.05.0032, Origem PJE, Relator Desembargador VALTÉRCIO RONALDO DE OLIVEIRA, 4ª. TURMA, DJ 17/08/2017.

INTERVALO INTRAJORNADA. COBRADOR. VEÍCULOS RODOVIÁRIOS. TRANSPORTE COLETIVO DE PASSAGEIROS. O julgamento de matéria referente ao intervalo intrajornada de cobrador nos serviços de operação de veículos rodoviários, empregados no setor de transporte coletivo de passageiros, deve observar nuances relacionadas ao item II da OJ 342 da SDI-I do TST e a vigência da Lei nº 12.619/2012.  
Processo 0001134-72.2014.5.05.0013, Origem PJE, Relatora Desembargadora MARGARETH RODRIGUES COSTA, 2ª. TURMA, DJ 19/12/2016.

Certo é que com o passar dos anos a negociação coletiva veio ganhando cada vez mais importância na busca de soluções que possam aperfeiçoar as relações trabalhistas as legislações pertinentes em conjunto com

as condições mais favoráveis de trabalho ao empregado, o que denota que em casos específicos a negociação, convenção ou acordo coletivo, deverá prevalecer sob a legislação, assunto este que trataremos no próximo capítulo.

#### **4. A IMPORTÂNCIA DA MAIOR AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS COMO FORMA DE PROTEÇÃO ESPECÍFICA DO MERCADO DE TRABALHO**

Nos primórdios da relação de trabalho, o trabalho era o oposto de dignidade, vez que o mesmo já foi sinônimo de escravidão, servidão e falta de capacidade intelectual. Ao longo da evolução histórica, nos tempos modernos, esse conceito mudou completamente e o trabalho passou a dignificar o homem.

Esse conceito passou a tomar outra forma com o surgimento do sindicalismo, com o exercício da autonomia privada coletiva, quando as classes começaram a ser unir para ganhar voz e fazer reivindicações e essas foram sendo incorporadas a princípio de maneira paliativa.

Foi a partir da autonomia coletiva dos sindicatos que as condições de trabalho foram melhorando e as negociações coletivas ganhando cada vez mais espaço, é preciso tratar os desiguais na medida da sua desigualdade, analisando a realidade fática de cada categoria e adaptando a norma jurisdicional ao dia a dia.

Através da negociação é possível criar normas jurídicas que podem ter natureza obrigacional, quando determinadas em cláusulas contratuais obrigacionais ou apenas para especificar como determinada norma deve ser melhor aplicada a determinada categoria.

Como visto no capítulo anterior, existem diversas categorias diferenciadas já recepcionadas pela nossa legislação que merecem atenção especial quanto as especificidades da profissão.

Assim, a reforma coloca em evidência a autonomia que deve ser dada as negociações coletivas no direito do trabalho, tendo em vista que ninguém melhor do que os próprios trabalhadores para decidirem em conjunto com a empresa que trabalham quais seriam as melhores condições laborativas e benefícios da relação de emprego entre eles.

Há quem entenda que essa flexibilização trará prejuízos aos empregados por serem hipossuficientes. Entretanto, em verdade, trará maior



autonomia as partes para negociarem suas condições de trabalho, pois é através da negociação coletiva que se cria o acordo coletivo e a convenção coletiva, analisando as peculiaridades da categoria e da empresa, ou seja, as particularidades dos próprios negociantes, que decidiram em comum acordo qual a solução que melhor se adéqüe a realidade de trabalho deles.

#### **4.1. ANÁLISE DO SURGIMENTO DA REFORMA TRABALHISTA NO CONTEXTO SOCIAL ATUAL**

Como se sabe o Direito Trabalhista surgiu após a revolução industrial, através das lutas sociais para melhores condições de trabalho. Foi principalmente, após a Revolução de 1930, período de governo de Getúlio Vargas, que muitas mudanças foram realizadas nesta área, dentre elas a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e a Constituição de 1934.

A carga Magna foi a primeira a trazer direitos trabalhistas primários e essenciais e em 1943 surgiu a Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, em seguida surgiu a Constituição de 1943 e depois a de 1988.

A CLT é responsável por regulamentar as leis referentes ao direito trabalhista e processual do trabalho no país. Por isso, os trabalhadores são contratados nas empresas sob o regime da CLT e são conhecidos como celetistas, isso quer dizer que, eles serão sujeitos às normas desta lei.

As primeiras regras foram criadas pelos Estados Europeus que tratavam sobre greve, acidentes de trabalho, seguros sociais, etc. Entretanto, como tudo na vida, com o passar do tempo houve a necessidade de surgirem reformulações para que estas normas se adaptassem ao contexto de determinado país e suas mudanças sociais, sempre procurando valorizar o indivíduo.

O objetivo maior da CLT foi agir em benefício tanto do trabalhador urbano e rural, quanto do empregador, mesmo com sua tendência protecionista aos Trabalhadores devido ao sua hipossuficiência.

A partir daí criação da CF em 1943, até a de 1988, houve o desejo de acrescentar à Lei direitos relativos ao trabalho, tais como jornada, adicional de horas extras, direito à licença maternidade, adicional do salário de férias, dentre outros, que são aqueles que devem prevalecer até que sejam aprovadas leis complementares.

Assim, pode-se afirmar com toda certeza que os direitos trabalhistas servem para equilibrar as relações entre os sujeitos das relações de trabalho. Isto posto, cumpre pontuar que a CLT é antiga (1943) e da década de 40 até os dias atuais ocorreram diversas mudanças sociais e econômicas, o que, nos dias atuais, deu ensejo a reforma trabalhista.

Certo é que o Direito do Trabalho como sendo resultado do capitalismo deve ter diretrizes capazes de equilibrar a relação entre empregado e empregador. Atualmente, a legislação trabalhista está socada de demandas, muitas com alto grau de complexidade e existe uma crescente procura de mão-de-obra especializada, o que denota a necessidade de reforma em alguns aspectos.

Ocorre que o legislador sempre teve resistência em promover alterações na legislação trabalhista, justamente por conta do passado e da história do Direito do Trabalho e pensar em relativizar direitos conquistados através de muita luta assusta os trabalhadores que se sentem ameaçados.

Por outra via, alguns aspectos são dignos de nota, pois a ampliação do espaço da negociação coletiva pode trazer diversos benefícios para os trabalhadores enquadrados em determinadas categorias.

Sempre falouse em reforma da legislação trabalhista, mas nunca houve sua concretização. A referida reforma esteve em pauta governamental desde o início do ano e em 11/07/2017 foi aprovada pelo Senado, após discussões por representantes de trabalhadores, empresários e governo, levando em consideração a crise econômica em que vive o país, pois a CLT de 1943 era de certa forma um entrave ao crescimento e geração de empregos.

Assim, como bem pontuado pela ilustre Roberta Maria Correa<sup>23</sup>, o Direito do Trabalho realmente reclama um novo paradigma jurídico, todavia, há o que se comemorar. Houve avanços significativos quando ao amadurecimento da aceitação da existência do conflito entre capital e trabalho e da necessidade de buscar soluções mais eficazes, que substituam a intervenção estatal. Todavia há um longo caminho a ser trilhado na busca de um sistema jurídico mais afinado com a realidade, alinhando os âmbitos econômicos, sociais e políticos.

#### **4.2. A INCLUNÇÃO DA LEI 13.467/17 EM PRESTIGIAR AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS SOBREPONDO O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: PRNCIPAIS MUDANÇAS À LUZ DO SEU ART. 611-A**

A reforma trabalhista proposta e sancionada pela Lei 13.467/17, traz grande ênfase na Negociação Coletiva, incentivando sua utilização na solução dos conflitos possibilitando uma maior autonomia entre as partes de poder negociar entre si melhores condições de trabalho para a sua realidade fática.

Assim, quando passa a se analisar individualmente o caso concreto, levando em consideração as especificidades de determinada categoria de trabalhadores, tem-se que em sua maioria as convenções coletivas e acordos coletivos específicos são mais benéficos ao trabalhador se comparado com a legislação pátria.

A expressão “negociado sobre o legislado” não surgiu agora, há muito se observou que em determinados casos o negociado deve prevalecer sobre o legislado, até mesmo porque foi através de grande luta dos trabalhadores, diante se suas realidades laborais, originadas pela questão social, que o Direito do Trabalho consolidou-se como ramo autônomo do direito.

O direito trabalhista sofre influência da nova ordem econômica mundial, mais precisamente a globalização, de modo que a sociedade está em constante mudança e para acompanhá-la é necessário se adequar, pois a realidade do dia a dia muda junto com ela.

Nesse sentido, José Cairo Jr. Já debatia sobre o assunto há alguns

---

<sup>23</sup>ASSIS, Roberta Maria Corrêa. Reforma Trabalhista: Caminhos e descaminhos.

anos atrás ao afirmar que a flexibilização também produziu reflexos no Direito Coletivo do Trabalho, ao permitir que em alguns casos os sindicatos podem negociar condições de trabalho em padrões inferiores àqueles estabelecidos pela legislação.

Inclusive a própria constituição já prevê essa possibilidade em seu art. 7, VI e XIII:

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

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

XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho;

Os Tribunais Trabalhistas já tem se posicionado no sentido de que em diversos casos concretos as normas negociadas prevalecem sobre as normas estatais, ainda mais quando há manifestação da vontade das partes, bem como entidades coletivas.

Do mesmo modo, o inciso XXVI do mesmo artigo da carta magna, que reconhece as convenções e acordos coletivos, como parte integrante dos direitos trabalhistas, pois como vimos, a norma coletiva é também uma maneira de positivação de direitos

Cumprе esclarecer que essa prevalência não é de forma indistinta, pois o grupo deverá avaliar em cada caso, o quanto aquela coletividade deve ceder para não perder seus empregos ou ganho de forma coletiva. Assim o art. 611-B aponta direitos que não podem ser negociados coletivamente, impondo limites a negociação, abordaremos melhor ele mais a diante.

Inicialmente, analisemos o art. 611-A da referida lei e suas principais mudanças, posto que é quem autoriza a prevalência do negociado sobre o legislado. Veja-se:

“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.

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação.

§ 2º 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.

§ 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo.

§ 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito.

§ 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos.”

Para o negociado prevalecer sobre o legislado é necessário a atuação do sindicato profissional, consoante art. 8, VI da CF e a redução de direito assegurado por lei através de negociação coletiva só será lícito mediante contrapartida equivalente ou mais vantajosa para os trabalhadores.

Assim, o caput autoriza a flexibilização, no sentido de aumentar as possibilidades de direitos previstos em lei serem reduzidos ou suprimidos, até porque o direito de aumentar sempre existiu.

Vólia afirma que “a prevalência do negociado sobre o legislado enfraquece o princípio da indisponibilidade dos direitos legais trabalhistas, assim como derruba o princípio da prevalência da norma mais favorável. Torna os direitos trabalhistas menos públicos e mais privados, transformando a maioria dos direitos contidos na CLT, que não se encontram na Constituição, em direitos disponíveis, de característica privada.” (BOMFIM, Vólia, 2017, p. 1229)

Os incisos I e II tratam de jornada de trabalho e de compensação de jornada por banco de horas. Nesse particular, o legislador tratou o banco de horas como se fosse uma espécie diferente de compensação de jornada, tanto que o faz em dois incisos. A intenção do legislador foi de superar os limites da lei.

Consoante Homero Batista a diferença fica por conta do período destinado a essa compensação – semanal, mensal, semestral ou anual; para fins dos contratos individuais, o acordo de compensação deve ser mensal e o banco de horas, semestral; para os fins da negociação coletiva não há, em tese, limite máximo; a negociação coletiva não pode suprimir o descanso semanal remunerado, pois este tem assento constitucional, ainda que seja deslocado do domingo. (BATISTA, Homero, 2017, p. 116)

O Inciso III, determina que o instrumento coletivo poderá reduzir o período mínimo de intervalo de 1 hora para os que trabalham mais de 6 horas por dia, mesmo que a empresa não preencha os demais requisitos do art. 71 da CLT, respeitando o limite mínimo de 30 minutos.

O Inciso IV tem por objetivo prorrogar os benefícios do Programa Seguro-Emprego para as empresas com dificuldades econômicas e ou reduzir vantagens ali contidas para os trabalhadores. Esse tema já era matéria própria para a negociação coletiva.

O inciso V dispõe que a negociação coletiva poderá identificar quais são os cargos que considera de confiança. Ou seja, a empresa fará seu regulamento interno e plano de cargos e salários sem passar pelo crivo da

norma coletiva. Entretanto, caso o façam esse documento terá sua validade reforçada.

O inciso VI exclui a incidência da Súmula 51, I do TST, pois o instrumento coletivo poderá revogar, alterar, e suprimir vantagens anteriormente concedidas aos seus empregados previstas no regulamento ou regimento interno da empresa.

O inciso VII, visa regulamentar o art. 11 da CF, alterando as regras do art. 510-A s CLT e seguintes. Agora a norma poderá dispor sobre o procedimento de eleição de forma diversa da anteriormente prevista, reduzir o número de beneficiários da estabilidade, bem como restringir o tempo da estabilidade, sem, contudo, excluí-la.

O inciso VIII determina que a norma coletiva poderá disciplinar as regras do teletrabalho, bem como eliminou de vez o sobreaviso como tempo à disposição, excluindo seu pagamento ou reduzindo as hipóteses em que poderá ser caracterizado como trabalho de sobreaviso.

Aos olhos de Homero Batista a presença do inciso VIII na lista do art. 611-A objetiva tornar menos vulneráveis as regras do sobreaviso na empresa, mas para tanto deve haver clareza e, sobretudo, escala de plantão, tal como consta do art. 244 da CLT, de forma a que ninguém seja obrigado a carregar o celular 30 dias por mês; do contrário, será apenas uma regra de precarização. (2017, p. 117)

O inciso IX tem por finalidade retirar a natureza salarial dos sobresalários ou parcelas pagas com base na produtividade ou no desempenho individual, mas está em sintonia com o art. 457 da CLT, com a redação dada pela lei 13.419/2017.

O inciso X autoriza a negociação coletiva a dispor sobre o regime de registro de jornada. Assim, a norma coletiva poderá dispensar o registro diário do ponto e adotar o sistema mensal de timesheet confeccionado pelo próprio empregado ou de declaração do próprio empregado de quantas horas laborou, ou, ainda, determinar que os estabelecimentos com menos de 50 empregados estão dispensados de controle de ponto (antes eram com menos de 10). Entretanto, Vólia pontua que isso está autorizada no caput do artigo não nesse

inciso,mas tem relação. (2017, p. 1232)

O inciso XI dispõe que o trabalho do empregado em dia de feriado deve ser pago em dobro ou compensado por outra folga, na forma da LEI 605/49, ou seja, possibilita “deslocar” o feriado para a semana anterior ou seguinte e, adequar o dias de produção do estabelecimento, antes a compensação teria que ocorrer na mesma semana, agora, não necessariamente será na mesma semana.

O inciso XII autoriza a redução, por norma coletiva, do adicional de insalubridade. Assim, se determinado agente nocivo estiver enquadrado no grau máximo pelo Ministério do Trabalho,a convenção coletiva poderá reduzi-lo ao grau mínimo. Nesse particular, conforme pontuado por Vólia, esse inciso contraria o disposto no parágrafo único do art. 611-B, que proíbe a negociação coletiva sobre direitos que visam a segurança, higidez e saúde do trabalhador. (2017,p. 1232)

Nessa linha de raciocínio Homero acompanha o entendimento de Vólia e afirma que a ilegalidade desse inciso é flagrante e será altamente perigosos que algum empregador avance nessa negociação para,ao depois, ver a cláusula invalidada e o pagamento da diferença do adicional determinado em decisão judicial; se ele não for derrubado pelo próprio governo federal na prometida “reforma da reforma”, certamente o serápela via judicial. (2017, p. 118)

O inciso XIII autoriza a prorrogação de jornada inclusive em ambientes insalubres.

O inciso XIV acompanha entendimento do STF de que poderá ser retirado a natureza salarial do prêmio pago para incentivar o trabalhador a aderir o PDV.

Por fim, o inciso XV permite que as empresas distribuam o lucro aos seus empregados com liberdade e fora dos parâmetros contidos na Lei 10.101/00, de modo que sua periodicidade poderá ser até mensal desde que expresso em norma coletiva.

Diante da análise, conclui-se que a Lei 13.467/17 ampliou a autonomia das negociações coletivas, reduzindo a intervenção do judiciário,



restringindo as hipóteses de nulidades das normas coletivas, mas limitando sua atuação. Adotou como princípio a intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva, dando maior liberdade e segurança as convenções e acordos coletivos, bem como aos entes coletivos.

Diante de tudo quanto exposto, importante repisar que devem ser observados os princípios, valores e regras constitucionais, sob pena de nulidade da cláusula violadora desse direito. Além de respeitar as limitações impostas pelo art. 611-B da CLT. São elas:

“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.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo.”

Por fim, a negociação coletiva é posta em evidência com a reforma, o que tem seu lado positivo quando tratar-se de categorias diferenciadas, entretanto é preciso ter muito cuidado ao interpretar as norma e aplicá-la respeitando os princípios, valores e regras constitucionais.

## 5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

O Direito Coletivo surgiu em meio a luta de classes sociais que buscavam maior autonomia e melhores condições de trabalho. Ao longo da evolução histórica muitos direitos foram adquiridos e incorporados a legislação pátria, mas a luta é constante e a busca por condições dignas existe até os dias atuais.

Assim, normas regulamentadoras começaram a existir e se consolidar, primeiro a constituição federal que tratava sobre o direito do trabalho em pouquíssimos artigos, mas trazia o que acreditava ser essencial, em seguida a Consolidação das Leis Trabalhistas que vieram regulamentar o pouco que tratava a constituição e após diversas Leis específicas que complementaram.

Ocorre que tudo isso é antigo e há muito falava-se na necessidade de haver uma reformulação da CLT, entretanto, mexer no que se levou muito tempo para existir causa medo e insegurança naqueles que são beneficiados por aquela norma.

Por outro lado, não podemos ignorar o fato de que o mundo está em constante mudança e o direito deve acompanhar a se adequar as mudanças sociais, econômicas e políticas pelas quais a sociedade passa.

Nesse sentido, a reforma trabalhista surge em meio a crise econômica existente no país e o grande índice de desempregados, buscando a flexibilização das normas trabalhistas com o intuito de gerar novos empregos e tentar melhorar a situação atual da sociedade, pois alguns acreditam que a CLT nos termos como foi escrita em 1943 é um forte entrave para a contratação de empregados nas empresas que estão enfrentando a crise.

Assim, podemos afirmar que a reforma foi criada buscando uma rápida solução, mas com a promessa de ser melhor analisada daqui pra frente, estudando a aplicabilidade prática de tudo que está disposto nela.

Existe uma forte inclinação em prestigiar as negociações coletivas, dando espaço para eu os trabalhadores e as empresas possam resolver seus conflitos pela via na negociação de forma mais rápida, prática e desamarrando o judiciário.

É de extrema importância garantir autonomia de vontade para as partes, pois elas, melhor do que ninguém sabe a realidade em que vivem, claro que é necessário proteger o hipossuficiente de uma relação, contudo, precisamos ter cuidado com a proteção quando ela for exagerada, pois, em alguns casos, podem servir de barreira para a ascensão do trabalhador.

Foi buscando uma solução para o quadro de desemprego existente no país que o artigo 611-A da Lei 13.467/17 dispõe sobre os direitos que podem ser negociados através dos instrumentos normativos da negociação coletiva, os acordos coletivos e as convenções coletivas, aplicando o princípio da especificidade.

Já o artigo 611-B da mesma Lei impõe os limites dessa negociação, a fim de que ela não ocorra de forma aleatória e indistinta, afinal é necessário respeitar os limites e princípios constitucionais, além de analisar o caso concreto e ver o que melhor se aplica a situação.

Diante das explanações trazidas nesse trabalho, diante do contexto histórico de diversas mudanças, desde o surgimento do direito do trabalho até a reforma trabalhista, certo é que nada é absoluto e imutável, nem mesmo o direito. Vivemos em constante mudança e necessário viver e experimentar para saber o que dará certo e o que melhor se aplicará.

## REFERÊNCIAS

AMARAL, Francisco. **Direito Civil: Introdução**. 5.ed. rev. atual. e aum. Rio de Janeiro: Renovar, 2003.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 2ª ed., São Paulo: Ltr, 2009.

ASSIS, Roberta Maria Corrêa. **Reforma Trabalhista: Caminhos e descaminhos**. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/publicacoes/estudos-legislativos/tipos-de-estudos/outras-publicacoes/agenda-legislativa/capitulo-26-reforma-trabalhista-caminhos-e-descaminhos>. Acesso em: 16 set. 2017.

BOMFIM, Vólia. **Direito do Trabalho/ Vólia Bomfim Cassar**. – 14ª ed.. ver., atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: Método 2017

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Visualizado em: 18/09/2017.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nºs 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2017/Lei/L13467.htm). Visualizado em: 18/09/2017.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 10.192, DE 14 DE FEVEREIRO DE 2001. Dispõe sobre medidas complementares ao Plano Real e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/LEIS\\_2001/L10192.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LEIS_2001/L10192.htm). Visualizado em: 18/09/2017.

\_\_\_\_\_. LEI Nº 10.406, DE 10 DE JANEIRO DE 2002. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/L10406.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm). Visualizado em: 18/09/2017.

CAIRO, José Júnior. **Curso de Direito do Trabalho**. 5. Ed. atual e ampl. Salvador. JusPODIVM. 2010.

DELGADO, Maurício Godinho. **Direito coletivo do trabalho/ Maurício Godinho Delgado**. – 5. Ed. – São Paulo: LTr, 2014.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 2ª ed., São Paulo: Método, 2008.

LIMA, Francisco Meton Marques Dias. **Reforma trabalhista: entenda ponto por ponto**. São Paulo: LTR, 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 24ª ed., São Paulo: Atlas, 2008.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **Manual esquemático de Direito e processo do Trabalho**. 16ª ed., São Paulo: Saraiva, 2008.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 4. Ed. São Paulo: Ltr, 2005

SUSSEKIND, Arnaldo. **Instituições de Direito do Trabalho**. 17ª ed., São Paulo: LTr, 2000.

SILVA, Homero Batista Mateus da. **Comentário a reforma Trabalhista**. São Paulo: ed. Revista dos Trabunais, 2017. RT.

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia privada coletiva. In: MAIOR, Jorge Luiz Souto. CORREIRA, Marcus Orione Gonçalves (Orgs.). **Curso de Direito do Trabalho**. v. III. São Paulo: LTr, 2008.

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

WYZYKOWSKI, Adriana. A autonomia privada e a relação de emprego sob a perspectiva do direito individual do trabalho. **Revista Jus Navigandi**, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 21, n. 4649, 24mar.2016. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/47411>>. Acesso em: 15 set. 2017.