

**FACULDADE BAIANA DE DIREITO**

**SARAH LEOPOLDINA NUNES FRANÇA**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: E SEUS LIMITES DIANTE DO PRINCÍPIO DA  
PROTEÇÃO**

**SALVADOR**

**2017**

**SARAH LEOPOLDINA NUNES FRANÇA**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: E SEUS LIMITES DIANTE DO PRINCÍPIO DA  
PROTEÇÃO**

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

**SALVADOR  
2017**

**SARAH LEOPOLDINA NUNES FRANÇA**

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: E SEUS LIMITES DIANTE DO PRINCÍPIO DA  
PROTEÇÃO**

Aprovada em: \_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017

**Banca Examinadora:**

---

---

---

## RESUMO

A presente monografia proporciona um estudo a respeito dos limites da negociação coletiva em observância ao princípio da proteção, com intuito de sempre estar melhorando a qualidade de vida dos trabalhadores sem deixar de se preocupar com os empregadores, trazendo como o melhor meio de melhoria a discussão e acordos entre as partes, pois os envolvidos são os que mais sabem as mudanças que serão mais benéficas. Serão abordados desde os princípios e fontes do Direito do Trabalho, os sindicatos, sua estrutura, seu poder de legislar e os limites que a constituição impõe, finalizando com o instituto da negociação coletiva e a flexibilização do princípio da proteção ao trabalhador. Esta monografia vem demonstra que a própria Constituição da Republica Federativa do Brasil de 1988 impõe certos limites à flexibilização da norma, tendo em vista que certos direitos trabalhistas só podem ser reduzidos através e negociação com o sindicato mediante acordo coletivo ou convenção coletiva de trabalho e as normas de proteção mínimas contidas não podem ser excluídos ou reduzidos.

**Palavras chave:** Negociação coletiva; Flexibilização da norma; Sindicato.

## **ABSTRACT**

This monograph provides a study on the limits of collective bargaining in respect to the principle of protection, in order to always be improving the quality of life of workers while employers worry about bringing the best means of improving the discussion and agreements between the parties, because those involved are the ones who know the changes that will be most beneficial. Within the principles and sources of labor law, unions, its structure, its power to legislate and the limits that the Constitution imposes, ending with the institution of collective bargaining and the relaxation of the principle of worker protection will be addressed. This monograph demonstrates that comes to the Constitution of the Federative Republic of Brazil 1988 imposes certain limits the flexibility of the rule, considering that certain labor rights can only be reduced through negotiation cm and the union through collective agreement or collective bargaining agreement and minimum standards of protection contained can not be excluded or limited.

**Keywords:** collective bargaining; Easing the standard; Union.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO.....</b>	<b>08</b>
<b>2 FONTES E PRINCÍPIOS.....</b>	<b>10</b>
2.1 PRINCIPAIS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO.....	10
2.1.1 PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL .....	12
2.1.2 PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA.....	12
2.1.3 PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO.....	16
2.1.4 PRINCÍPIO DA NORMA OU CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA.....	18
2.1.5 PRINCÍPIO DO IN DÚBIO PRÓ OPERÁRIO.....	19
2.1.6 PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL .....	20
2.1.7 PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS.....	20
2.1.8 PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS .....	21
2.1.9 PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA.....	22
2.1.10 PRINCÍPIO DA CONTINUIDADE DA RELAÇÃO DE EMPREGO.....	23
<b>3 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O SINDICALISMO.....</b>	<b>27</b>
3.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA SINDICAL.....	27
3.2 UNICIDADE E PLURALIDADE SINDICAL.....	28
3.3 PRINCÍPIO DA AUTONOMIA SINDICAL.....	30
3.4 PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO.....	31
3.5 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.....	33
3.6 SINDICATOS.....	34
3.6.1 ORIGEM E REGISTRO.....	36
3.6.2 FUNÇÃO.....	37
3.6.3 COMPOSIÇÃO.....	38
3.6.4 ATUAÇÃO.....	40

<b>4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS EFEITOS DA MALEABILIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS.....</b>	<b>42</b>
4.1 O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	42
4.2 CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO.....	43
4.3 OS INSTITUTOS DA MEDIAÇÃO E DA ARBITRAGEM.....	48
4.4 SENTENÇA NORMATIVA.....	49
4.5 FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO DIREITO DO TRABALHO.....	50
4.5.1 SALÁRIO.....	51
4.5.2 JORNADA DE TRABALHO.....	55
4.5.3 HORA EXTRA.....	57
4.5.4 INTERVALO INTRAJORNADA.....	59
4.5.5 AUMENTO NA JORNADA DE TRABALHO.....	60
4.5.6 AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO.....	63
4.5.7 RENÚNCIA E TRANSAÇÃO COLETIVA.....	64
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>67</b>
<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....</b>	<b>70</b>

## 1. INTRODUÇÃO

A presente monografia não tem o objetivo exaurir todo o conteúdo relacionado ao tema, mas debater ao máximo possível e descrever o quanto for possível e necessário sobre os limites da negociação coletiva, com base no afrouxamento do princípio da proteção ao trabalhador, buscando estudar o assunto em questão da forma mais abrangente possível para ajudar na compreensão, trazendo os princípios que regem as relações coletivas de trabalho.

Ana Cristina citando Mauricio Godinho Delgado diz que os princípios de direito coletivo do trabalho seriam os da criatividade jurídica da negociação coletiva e o da adequação setorial negociada.

Além do objetivo institucional, para a aquisição do grau de pós-graduada em Direito e Processo do Trabalho, com interesse também em esclarecer que o afrouxamento do direito do trabalho tem atingido de forma excepcional o princípio protetor ao trabalhador, diante de tantas alterações na legislação vigente. E para discorrer sobre as fontes e princípios do direito do trabalho; abordar o instituto do sindicato no direito brasileiro; estudar os conceitos de acordo e convenção coletiva de trabalho; descrever os princípios que regem a relação trabalhista; analisar os princípios especiais do direito coletivo do trabalho e por fim demonstrar os impactos dessa flexibilização nas negociações coletivas.

O decorrer desta monografia estará direcionado, principalmente, à busca de respostas a questionamentos como: É legítima? A redução das garantias dadas aos trabalhadores mesmo que por meio de negociação coletiva é justa?; Quais casos a Carta Magna admite abrandamento dos direitos trabalhistas?; Como também o intuito de mostrar que a própria Constituição Federal de 88 atribui limites à flexibilização dos direitos trabalhistas garantidos, para uma maior liberdade entre

trabalhadores e empregadores, sabendo-se que existe a desigualdade entre as partes e a hipossuficiência do trabalhador. Até que ponto essa liberdade contribui para essa desigualdade? Sendo assim não estaria o princípio da proteção sendo abandonado? Também deixar o mais transparente possível às limitações que a própria Constituição Federal de 88 traz para a redução de proteção ao trabalhador.

Voltada a aspectos doutrinários legais, a presente pesquisa também comportará considerações extrajurídicas e jurisprudenciais, na esfera do direito do trabalho.

## **2. FONTES E PRINCÍPIOS**

### **2.1. PRINCIPAIS FONTES DO DIREITO DO TRABALHO**

Podendo ser classificada de fontes materiais ou fontes formais. Sendo as matérias um complexo de fatores que ocasionam o surgimento de uma norma, envolve fatos sociais e valores que o direito procura realizar e proteger. As fontes formais que quando possuem caráter com fulcro no direito positivo direto (constituição, leis em geral, decretos, portarias, regulamentos, instruções, costumes, sentenças normativas, acordos e convenções coletivas, regulamentos de empresa e contratos de trabalho) ou positivo indireto (jurisprudência, doutrina, princípios gerais do direito e o direito comparado).

A primeira fonte de direitos é a Constituição Federal. Para Moraes (MORAES, Direito Constitucional, 2005, p. 2), a Constituição Federal é a Lei suprema de um Estado, pois é nela que se encontram as normas de estrutura do Estado, formação dos poderes públicos, forma de Governo e aquisição do poder de governar, distribuição de competência, direitos, garantias e deveres dos cidadãos.

Entretanto, Silva (SILVA, Curso de Direito Constitucional, 2001, p. 43), entende que a Constituição, de modo geral, tem por objetivo estabelecer a estrutura do Estado, a organização de seus órgãos, o modo de aquisição do poder e a forma de seu exército, limites de sua atuação, assegurar os direitos e garantias dos

indivíduos, fixar o regime político e disciplinar os fins socioeconômico do Estado, bem como os fundamentos dos direitos econômicos sociais e culturais.

Para Delgado (DELGADO, Curso de Direito do Trabalho, 2007, p. 145), a Constituição Federal apresenta fonte normativa dotada de prevalência na ordem jurídica. Ela é que confere validade – fundamento e ética – a todas as demais regras jurídicas existentes em determinado contexto jurídico nacional.

Süssekind (SÜSSEKIND, Curso de Direito do Trabalho, 2004, p. 118) apregoa que a Constituição Federal de 88 é uma considerável fonte do Direito do trabalho haja vista ser extremamente trabalhista ao enumerar tais garantias.

A consolidação das Leis do Trabalho foi instituída através do Dec. Lei nº 5452/1943.

Os princípios são fontes do Direito e de grande importância dentro de qualquer sistema jurídico. Segundo Cunha (CUNHA, Dicionário Compacto de Direito, 2003, p. 205), princípio significa:

Prescrição jurídica fundamental. Opção valorativa implicada como fundamento da norma. Prescrição jurídica consistente numa opção valorativa fundamental. Prescrição valorativa com alto grau de abstração, correspondente a opções valorativas, que fundamenta ou estrutura o ordenamento, cujas normas inspiram e às quais dá sentido.

Os princípios são valores que estão implícitos à norma, tendo em vista que servem de parâmetro para interpretação das normas jurídicas positivadas.

Esclarecendo as diferenças entre princípio e regra. Para Canotilho (CANOTILHO, Direito Constitucional e teoria da constituição, p. 1086), os princípios são normas jurídicas impositivas e possuem vários graus de concretização. As regras e princípios são duas espécies de norma, a distinção entre elas é uma distinção entre duas espécies de normas. As regras são normas imperativas, que impõe, permitem ou proíbem determinada exigência, que pode ou não ser cumprida.

Os princípios coabitam, portanto, permitem o balanceamento de valores e interesses a fim de que se estabeleça qual princípio será utilizado em determinada

situação, já as regras têm convivência contraditória, portanto, elas se excluem na medida em que tratam de um mesmo assunto, não deixam espaço para qualquer outra forma de interpretação.

Diferenciação similar é dada por Silva (SILVA, Principologia do direito do trabalho, 1999, p. 13) ao enfatizar que as regras jurídicas sempre estão positivadas no ordenamento jurídico, fato que não ocorre com os princípios sendo que estão implícitos no mesmo ordenamento, sendo inferidos de uma regra ou de um complexo de regras.

Para entender os princípios do Direito Delgado divide-os em duas categorias: a) princípios descritivos, que não são fontes formais do direito, servem tão somente como instrumento de auxílio à interpretação jurídica e b) princípios normativos subsidiários, que cumprem papel de fonte formal supletiva do direito, ou seja, atuam na lacuna da norma, de forma subsidiária.

Na visão de Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 188):

Surgem, nesse caso, em um plano, os princípios descritivos (ou informativos), que cumprem papel relevante na interpretação do direito. A seu lado, os princípios normativos subsidiários, que cumprem papel destacado no processo de integração jurídica (normas supletivas).

Dessas duas classificações ocorre o surgimento de uma terceira, chamada princípios normativos concorrentes, que segundo Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 189), que traz a junção das duas outras classificações. Esta dá aos princípios caráter normativo, agregando seu instituto supletivo da norma e uma função interpretativa.

### 2.1.1. PRINCÍPIOS DO DIREITO MATERIAL

A fim de coibir os abusos do empregador em face do empregado, uma vez que o trabalhador é a parte hipossuficiente da relação trabalhista, foi necessária a tutela especial para garantir a dignidade, boas condições de trabalho e justiça salarial.

Direito material ou direito substantivo é o conjunto de norma jurídica que regulam os fatos jurídicos que se relacionam a bens e utilidades da vida, contrapondo-se, neste sentido, ao direito processual ou formal. Refere-se o termo à essência ou matéria do direito objetivo, ou seja, as regras abstratas criadoras das relações concretas de direito.

No direito do trabalho há os seguintes Princípios:

1. Da Proteção;
2. Da Irrenunciabilidade de Direitos;
3. Da Continuidade da Relação de Emprego;
4. Da Primazia da Realidade;
5. Da Inalterabilidade Contratual Lesiva;
6. Da Intangibilidade Salarial; entre outros.

Veremos alguns a seguir.

### 2.1.2. PRINCÍPIOS DA DIGNIDADE HUMANA

O princípio de dignidade humana faz garantias às condições mínimas de subsistência e prezando acima de tudo o respeito pelo ser humano. Este princípio é amplo e de extrema importância para o Direito do Trabalho, contendo uma série de valores inerentes ao bem-estar do ser humano e muito bem explanado na Constituição Federal.

Sarlet (SARLET, A eficácia dos direitos fundamentais, 1995, p. 103) esclarece:

O princípio da dignidade humana constitui uma categoria axiológica aberta, sendo inadequado conceituá-lo de maneira fixista, ainda natureza não harmoniza com o pluralismo e a diversidade de

valores que se manifestam nas sociedades modernas contemporâneas.

Dignidade é a palavra derivada do latim *dignitas* (virtude, honra, consideração) e todos são possuidores dela, sendo construída ao longo de muitos anos e sendo muito abrangente. Moraes (MORAES, Direito constitucional, p. 16) tem pensamento:

Assim sendo temos por dignidade da pessoa humana qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade implicando neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que asseguram a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos.

Sarlet (SARLET, A eficácia dos direitos fundamentais, p. 111) fala que é dever do Estado cuidar para que a dignidade humana seja respeitada, preservando-a e dando-lhe condições para o seu exercício.

Nesse sentido, Bastos (BASTOS, Curso de direito constitucional, 1999, p. 158) pondera:

Embora a dignidade tenha um conteúdo moral, parece que a preocupação do legislador constituinte foi mais de ordem material, ou seja, a de proporcionar as pessoas condições para uma vida digna, principalmente no que tange ao fator econômico.

Buscando garantir mais justiça nas relações entre trabalhador e empregado, este princípio no direito do trabalho é de estima importância. Passando, o trabalhador, que também é detentor de dignidade, a ter garantias mínimas amparadas pelo Estado, a seguir para ter uma vida condizendo com a de um ser

humano, com direito a condições de ser saudável fisicamente, psicologicamente e espiritualmente, ter educação, lazer, boa estrutura familiar, assistência médica, perspectiva de futuro.

Este princípio interfere em todos os ramos do direito, norteando diversas normas, inclusive trabalhistas. Dentro deste, em especial, os princípios conduzem um melhor entendimento da norma e atuam na falta da legislação adequada.

Neste sentido, Ruprecht (RUPRECHT, Os princípios do direito do trabalho, p. 7) leciona:

Os princípios normativos do trabalho, são as realidades diretrizes de orientação da norma e de um direito independentemente de qualquer outro e que, supletivamente, podem ter um caráter interpretativo.

A hipossuficiência do empregado diante do empregador faz com que a principal característica deste ramo jurídico seja seu papel de protetor. Com base num histórico de desvalorização do trabalho humano, onde pessoas eram vistas apenas como mão de obra, o direito do trabalho ao longo de sua evolução, consolidou-se de forma a proteger e corrigir todo esse histórico de exploração do empregado como elucida Dornelles (DORNELLES, A transformação do direito do trabalho, 2002, p. 31):

Assim, a inserção humana no processo produtivo deixou de ser efetivada via contrato civil e passou a ser efetivada por intermédio de um contrato específico de trabalho, revelando uma nova forma de regulação que tem como lógica a proteção e melhoria de condição do trabalhador.

O empregado depende do empregador para a sua subsistência e de sua família e num momento de queda da economia e grande parte da população desempregada ou em empregos informais sem nenhuma garantia de estabilidade mínima que seja (salário no fim do mês, por exemplo), esta relação pode levar o empregado a se sujeitar a condições de trabalho precárias, daí a importância da

proteção, como observa Ruprecht (RUPRECHT, Os princípios do Direito do trabalho, p. 10):

Toda evolução do direito do trabalho tem sido primordialmente no sentido de protetor da classe trabalhadora, o que tem resultado numa peculiar especialidade. O trabalhador depende do empregador, não só em tudo que diz respeito à tarefa que executa, mas também economicamente; portanto é justo, para evitar que se torne totalmente submisso, protegê-los contra os possíveis excessos ou desvios do seu empregador.

Para tentar equilibrar a desigualdade existente na relação empregado/empregador, o direito do trabalho tomou por base o princípio da proteção ao trabalhador tentando assim restabelecer o patamar de igualdade na relação de trabalho.

Rodrigues (RODRIGUES, Princípios do direito do trabalho, 1978, p. 28) traz seu entendimento:

Enquanto no direito comum uma constante preocupação parece assegurar a igualdade jurídica entre os contratantes, no direito do trabalho a preocupação central parece ser a de proteger uma das partes com o objetivo de mediante essa proteção, alcançar-se uma igualdade substancial e verdadeira entre as partes.

Fundamentado pela hipossuficiência econômica enfrentada pelo empregado em relação ao detentor da capital (empregador), como compreende Arruda (ARRUDA, Direito constitucional do trabalho, 1998, p.52): “As legislações, de maneira geral, procuram conceder aos empregados superioridade jurídica, minorando, desta forma, os efeitos da desigualdade econômica”.

Esta é a característica mais impactante do direito do trabalho para que seja alcançada uma real melhoria nas condições de trabalho, já que ao longo da história o trabalhador ficou a mercê das vontades do empregador, que podia negociar livremente a conjuntura do trabalho, como está na atualidade tentando ser aprovada a reforma trabalhista que trará novamente esta forma de negociação, que é vista na

história como prejudicial ao trabalhador já que em necessidade de subsistência e sustento de sua família aceitará qualquer acordo para não ficar desempregado.

Registra Rodrigues (RODRIGUES, Princípios do direito do trabalho, p. 30):

Historicamente, o direito do trabalho surgiu como consequência de que a liberdade de contrato entre pessoas com poder e capacidade econômica desiguais conduzia a diferentes formas de exploração. Inclusive, mais abusivas e iníquas.

O Estado interfere na relação entre empregado e empregador para equilibrar o poder e a falta dele para que exista uma justa condição de trabalho, benéfica para ambos e não apenas ao empregador como adverte Rodrigues (RODRIGUES, Princípios do trabalho, p. 30):

O legislador não pode mais manter a ficção de igualdade existente entre as partes do contrato de trabalho e inclinou-se para uma compensação dessa desigualdade econômica desfavorável ao trabalhador com uma proteção jurídica a ele favorável.

Este princípio engloba os demais princípios que favorecem o trabalhador, sendo este o mais importante deste ramo do Direito, pois atenua a desigualdade entre as partes. Vale ressaltar que o direito material trabalhista se divide em direito individual e direito coletivo, cada um com suas características.

### 2.1.3. PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO

Este princípio traz uma série de valores para garantir equilíbrio na relação entre empregado e empregador, já que o empregador está em vantagem por ser o detentor do capital, juridicamente tenta-se colocar o empregado no mesmo nível.

Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 197):

Informa este princípio que o direito do trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro -, visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

Ruprecht (RUPRECHT, Os princípios do direito do trabalho, p. 9) diz:

Este princípio tem por objetivo criar uma norma mais favorável ao trabalhador, procurando assim compensar as desigualdades econômicas e sua fraqueza diante do empregador. Implica uma violação do tradicional princípio de igualdade jurídica das partes, inclinando-se a favor de uma delas para compensar certas desvantagens.

Devido a grande abrangência das normas trabalhistas através das leis, convenções e acordos coletivos, não há porque privilegiar uma parte em prejuízo da outra, sendo o acordo entre as partes, apenas em tese, a melhor opção.

Delgado (DELGADO, Princípios de direito individual e coletivo do trabalho, 2001, p. 40-41) salienta:

Informa o princípio tuitivo que o direito do trabalho estrutura em seu interior, com suas normas, institutos, princípios e presunções, uma tela de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando a retificar (ou atenuar), no campo jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho.

De fato, a estrutura conceitual e normativa do direito do trabalho, e acentuadamente do direito individual do trabalho, constrói-se a partir da constatação da diferenciação econômica e de poder substantivas entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico – empregador e empregado. É que nesse vínculo especial (a relação de empregado) o sujeito empregador age naturalmente como um ser coletivo, isto é, um agente socioeconômico cujas ações – ainda que intra-empresariais – tem a natural aptidão. Em contrapartida no outro polo da relação inscreve-

se um ser individual, identificado no trabalhador que, enquanto sujeito desse vínculo sócio jurídico, não é capaz, isoladamente, de produzir como regra, ações de impacto comunitário. Essa disparidade de posições na realidade concreta fez emergir um direito individual do trabalho largamente protetivo, caracterizado por métodos, princípios e regras que buscam reequilibrar, juridicamente, a relação desigual vivenciada na prática cotidiana da relação de emprego. (...).

Em caso de dúvida quanto à aplicação da norma, deve ser usada a mais favorável ao empregado, utilizando-se do princípio protetor.

Silva (SILVA, Principologia do direito do trabalho, p. 29), define o princípio da proteção como sendo o que, ao reconhecer desigualdades nas relações de trabalho, promove a atenuação da parte inferiorizada.

#### 2.1.4. PRINCÍPIO DA NORMA OU CONDIÇÃO MAIS BENÉFICA

Este princípio busca a evolução dos direitos trabalhistas, impedindo que os benefícios alcançados possam ser reduzidos, caso ocorra mudança, que seja para melhorar a condição do trabalhador ou que exista compensação justa e menos danosa ao trabalhador.

Dornelles (DORNELLES, A transformação do direito do trabalho, p. 67) entende que se refere a dois princípios distintos, sendo o da condição mais benéfica o princípio que "(...) pressupõe uma situação jurídica já consolidada ao trabalhador (direito adquirido), insuscetível de ser afastada por situação posterior desfavorável." O outro se aplica a norma mais favorável quando há mais de uma norma que se encaixe ao caso concreto.

Süssekind (SÜSSEKIND, Curso do direito do trabalho, p.113) também divide este princípio: o da norma mais favorável entende o autor que prevalecerá a norma mais benéfica ao trabalhador, independentemente de hierarquia. Em relação a condição mais benéfica prevalece a que for mais vantajosa ao trabalhador, por imposição de lei ou contrato de trabalho.

Para Silva (SILVA, Principologia do direito do trabalho, p.67), o princípio da norma mais favorável está disposto nos arts. 444 e 620 da CLT, que dispõe:

**Art. 444.** As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

**Art. 620.** As condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo.

Silva (SILVA, Principologia do direito do trabalho, p.67) fundamenta que, com relação ao art. 444, normas individualizadas do contrato de trabalho sobressaem aos acordos, convenções ou sentenças normativas quando forem mais benéficas ao trabalhador. Já o art. 620 traz a sobreposição de condições através de convenção coletiva em relação aos acordos, quando mais favoráveis.

#### 2.1.5. PRINCÍPIO DO IN DÚBIO PRÓ-OPERÁRIO

Este princípio é semelhante ao in dúbio pró-réu do Direito Processual Penal, porém, com características trabalhistas. Neste princípio, o trabalhador é beneficiado com a melhor interpretação da regra. Seu objetivo é o favorecimento do empregado em caso de divergência quanto à interpretação da norma.

Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 199) faz duas críticas a este princípio. Primeiro afirma que ele tem o mesmo objetivo do princípio denominado “aplicação da norma mais favorável ao trabalhador”. Este por sua vez apresenta três dimensões. A segunda crítica é que este princípio reflete-se no campo do direito processual do trabalho, no campo das provas e dos fatos trazidos à lide. Quando há dúvidas sobre situações fáticas, cabe ao empregador apresentar provas e se o mesmo não conseguir ocorre a presunção da verdade em seu desfavor.

Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 214) afirma:

Hoje a teoria do ônus da prova sedimentada no direito do trabalho, e o largo espectro de presunções que caracteriza esse ramo especializado do direito já franqueiam, pelo desequilíbrio de ônus probatório imposto às partes (em benefício do prestador de serviços), possibilidades mais eficazes de reprodução, no processo, da verdade real.

Já Rodrigues (RODRIGUES, Princípio do direito do trabalho, p.48) pondera:

(...) as mesmas razões de desigualdade compensatória que deram origem à aplicação deste princípio, justificam que se estenda a análise dos fatos já que, em geral o trabalhador tem muito mais dificuldade do que o empregador para provar certos fatos ou trazer certos dados ou obter certas informações ou documentos.

Entende-se então que este princípio traz o benefício ao trabalhador, para quando em casos de existência de mais de uma norma, deverá ser utilizada a mais benéfica para a parte hipossuficiente, que é o trabalhador. E nas dúvidas sob aspectos de direito e de fato, cabe sempre ao empregador apresentar as provas e recaindo sobre o trabalhador a presunção de veracidade, e o ônus da prova ao empregador, por considerar este mais apto a fazê-lo, haja vista que o empregado não tem acesso aos documentos e informações comprobatórios necessários e fundamentais á comprovação dos fatos.

#### 2.1.6. PRINCÍPIO DA IRREDUTIBILIDADE SALARIAL

Visando manter a qualidade de vida do empregado e de seus dependentes, o princípio da irredutibilidade salarial protege a maior contraprestação que tem pelo seu trabalho, o salário, que proporciona (ou deveria) as necessidades básicas proposta pela própria Constituição Federal de 1988 (saúde, educação, lazer, alimentação, entre outros).

Delgado (DEGADO, Curso de direito do trabalho, p.206) comenta:

A noção da natureza alimentar é simbólica, é claro. Ela é parte do suposto – socialmente correto, em regra – de que a pessoa física que vive fundamentalmente de seu trabalho empregatício proverá suas necessidades básicas de indivíduo e de membro de uma comunidade familiar (alimentação, moradia, educação, saúde, transporte, etc.) com o ganho advindo desse trabalho: o seu salário. A essencialidade dos bens a que se destina o salário do empregado, por suposto é que induz à criação de garantias fortes e diversificadas em torno da figura econômico-jurídica.

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º traz garantias mínimas norteadoras ao trabalhador e dentre elas a de irredutibilidade salarial, em seu inciso VI, para que ao longo da relação de emprego não seja reduzido o salário por decisão unilateral do empregador, ressalvando disposição em contrário através de convenção ou acordo coletivo, o qual se faz assunto desta monografia.

#### 2.1.7. PRINCÍPIO DA IMPERATIVIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS

Com objetivo da não alteração contratual unilateral, buscando a prevalência das normas trabalhistas, as partes estão, via de regra, com restrições à autonomia das partes no ajuste das condições contratuais trabalhistas.

Rodriguez (RODRIGUEZ, Princípios de direito do trabalho, p. 150) o princípio acima citado informa que é impossibilitado, salvo em raras exceções que normas trabalhistas possam ser flexibilizadas por alguma das partes, pois as normas estão acima da vontade das partes. Mais uma alteração recorrente da reforma trabalhista que está prestes a ser aprovado pelo presidente interino Michel Temer, a qual trará retrocesso a esta garantia protetora conquistada ao longo de anos de lutas e revoluções.

A orientação jurisprudencial do TST n ° 31 seção de dissídios coletivos traz:

**31 – Estabilidade do acidentado. Acordo homologado. Prevalência. Impossibilidade. Violação do art. 118 da Lei nº 8.213/91. (Inserida em 19.08.1998)**

Não é possível a prevalência de acordo sobre legislação vigente, quando ele é menos benéfico do que a própria lei, porquanto o caráter imperativo dessa última restringe o campo de atuação da vontade das partes.

## 2.1.8. PRINCÍPIO DA INDISPONIBILIDADE DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Este princípio trata da impossibilidade do empregado renunciar das garantias que lhe é assegurada por lei.

Silva (SILVA, Principologia do direito do trabalho, p. 101) cita Ojeda que conceitua a indisponibilidade da seguinte forma: “(...) limitação à autonomia individual pela qual se impede um sujeito, com legitimação e capacidade adequadas, de efetuar total ou parcialmente atos de disposição sobre um determinado direito”.

A orientação jurisprudencial nº 30 do TST, da seção de dissídios coletivos:

**30 – Estabilidade de gestante. Renúncia ou transação de direitos constitucionais. Impossibilidade. (Inserida em 19.08.1998)**

Nos termos do art. 10, II, a, do ADCT, a proteção à maternidade foi herdada à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do art. 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, as garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

Fica transparente a aplicabilidade do princípio da indisponibilidade, que impede a renúncia a direitos e garantias do trabalhador, porém teoricamente, quando está renúncia não ocorrer em prejuízo para o empregado ela poderá ser feita. Pelo empregador ter a prerrogativa de determinar as coordenadas das atividades laborais do empregado, as normas públicas vem enfrear tais prerrogativas com desígnio de proteger o trabalhador, acumulando direitos.

### 2.1.9. PRINCÍPIO DA INALTERABILIDADE CONTRATUAL LESIVA

Este princípio trata da indisponibilidade de alteração contratual que de algum modo venha trazer perda ou redução de direitos e vantagens do trabalhador. E mesmo com a anuência do empregado, alteração de contrato que traga lesividade direta ou indiretamente a este não será válido.

Nenhuma alteração contratual pode ser feita sem anuência de ambas as partes e ocorrendo esta, as modificações não poderão implicar em prejuízo ao trabalhador, nem nas garantias adquiridas e reguardadas por lei. Fixa então a importância da intervenção do Estado nas relações contratuais trabalhistas, principalmente em momentos como este da história, onde a crise está afetando de forma cruel e direta o trabalhador mais necessitado e hipossuficiente, que se sujeita a toda situação de condição maléfica de trabalho, por falta de melhores opções.

O art. 444 da CLT dispõe:

**Art. 444.** As relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes.

O princípio da inalterabilidade contratual lesiva busca criar empecilho nas alterações que possam demonstrar interesses e vantagens para o empregador, com objetivo de dificultar possíveis privilégios para a parte hipersuficiente, como forma de reduzir a desigualdade existente nesta relação de trabalho.

## 3. DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E O SINDICALISMO

Diferente do que ocorre no direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho não possui dispositivos especiais de proteção ao trabalhador, este, vem

para regulamentar as convenções coletivas, estabelecer os processos de conciliação e arbitragem nos dissídios coletivos, regulamentar o exercício do direito de greve.

Neste ramo é apresentada característica “neutralista”, pois não protege uma das partes, se mantém neutro num conflito existente entre os grupos representantes de empregados e empregadores.

Carrion (CARRION, Comentários à consolidação das leis do trabalho, 2003, p. 453) traz um conceito do Direito coletivo do trabalho:

(...) o ramo jurídico que estuda as normas e princípios das relações laborais dos trabalhadores (enquanto grupo organizado, despersonalizado), perante os empregadores. Abrange a organização sindical e a representação dos empregados na empresa, os conflitos coletivos, aí incluída a greve, seus mecanismos de solução (negociação, arbitragem etc.) e suas composições autônomas (convenção e acordos coletivos) ou heterônomas (laudo, decisão administrativa ou judiciária).

O sindicato tem como objetivo defender o interesse dos representados e para que isso ocorra foi necessário que o mesmo tivesse regras e princípios próprios, diferente do direito coletivo, tanto que alguns autores trazem denominados de Direito Sindical, para alcançar uma maior autonomia, admitindo plena negociação e resolver os conflitos entre empregados e empregadores.

### 3.1. PRINCÍPIO DA LIBERDADE ASSOCIATIVA SINDICAL

Este princípio assegura a liberdade do trabalhador de se associar ao sindicato ou não.

Delgado (DELGADO, Curso do direito do trabalho, p. 1303) dispõe:

O princípio da liberdade de associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente do seu

segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical).

Ruprecht (RUPRECHT, *Relações coletivas do trabalho*, 1995, p. 37) se posiciona da seguinte forma:

Entendemos ser direito de todo trabalhador ou empregador livremente se associar ou deixar de se associar ou se desligar livremente da associação constituída para a defesa de seus direitos e interesses profissionais e do pleno exercício das faculdades e ações para a realização desses fins.

O princípio da liberdade associativa sindical da direito ao trabalhador se associar, como também desassociar do sindicato de sua categoria trabalhista, sem constrangimento ou pedido de autorização.

Atualmente com a já referida reforma trabalhista (Lei 13,467 de 13 de julho de 2017), está em mudança à contribuição sindical, que deixa de ser obrigatória para todos os contribuintes, sejam empregados, profissionais liberais ou patronais. Esta mudança afetará não só os trabalhadores que são representados pelos sindicatos, que perderão o poder de negociação, além da parte dessa contribuição que vai para o FAT (Fundo de Amparo ao Trabalhador), mas também os milhares de pessoas que trabalham neste setor, e com o fim da contribuição obrigatória os sindicatos não conseguirão manter o emprego destes, gerando ainda mais desemprego.

Em contrapartida, os que defenderam esta mudança na CLT (Consolidação das Leis do Trabalho), dizem ser o melhor, pois exclui os sindicatos de fachada, já que o empregado só contribuirá mediante trabalho efetivo do sindicato, trazendo fortalecimento aos sindicatos que lutam por melhorias.

### 3.2. UNICIDADE E PLURALIDADE SINDICAL

A unicidade sindical trata de proibição na criação de mais de um sindicato representativo da mesma categoria dentro do mesmo município. Como dispõe o art. 8º, inciso II da Constituição Federal de 88:

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

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

Silva (SILVA, Direito Sindical Brasileiro, 1998, p.66) entende que o objetivo deste princípio é concentrar os interesses da categoria, evitar a dispersão e a concorrência entre iguais, organizar os filiados para em casos de greve, fazendo mais pressão contra o empregador. Ainda no entendimento de Silva, ele diz que em razão de existir apenas um sindicato, o mesmo se acomoda e não vê necessidade em conquistar a filiação do trabalhador e não há o aperfeiçoamento.

Brito Filho (BRITO FILHO, Direito sindical, p.100) apresenta três características deste princípio: a) a representação de um grupo por uma única entidade sindical; b) esta representação ocorre dentro de determinada base territorial e c) estas regras são de imposição do estado, por determinação legal ou ato discricionário.

O próprio Brito traz um modelo de pluralidade sindical, onde as entidades são criadas a partir da vontade dos interessados, sem interferência do Estado, ficando assim a unidade sindical contida na pluralidade sindical, sendo o sindicato representativo, escolhido por vontade dos trabalhadores.

Süssekind descreve o modelo sindical brasileiro como inflexível com imposição da lei em: a) unicidade representativa com sindicatos seccionados; b) por base territorial e dentro destas e c) por categorias que se subdividem em preponderantes; diferenciadas e profissionais de nível superior.

Süssekind (SÜSSEKIND, Instruções de direito do trabalho, p. 1127) ainda adverte:

Raramente os empregados de uma empresa estão representados por um único sindicato, (...), isso dificulta o afinamento de posições pelo lado dos trabalhadores, tão mais disparez quão maior seja o numero de sindicatos, e também pelo lado do empregador, que se defronta com interesses com são uniformes.

Demonstra que a pluralidade sindical dificulta a resolução dos interesses das partes.

### 3.3. PRINCÍPIOS DA AUTONOMIA SINDICAL

Este princípio traz aos sindicatos o poder de se auto determinar, cuidar de seus interesses, economia (já que não existe fiscalização do Tribunal de Contas da União em relação ao dinheiro destinado aos sindicatos) entre outros aspectos, sem intervenção ou vinculação a qualquer ente público ou privado.

Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 1309) descreve:

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

Para Brito Filho (BRITO FILHO, Direito sindical, p.40) este princípio se divide em mais sete, sendo eles: a) princípio da liberdade de associação, que nada mais é que liberdade na criação de entidades sindicais; b) princípio da unicidade sindical; c) princípio da liberdade de administração; d) princípio da não interferência externa; e) princípio da liberdade de filiação; f) princípio da autonomia privada coletiva, para que

existam normas e condições de trabalho diferentes das que constam no ordenamento jurídico; g) princípio da representação exclusiva pelo sindicato da categoria.

Já Süsssekind (SÜSSEKIND, Curso de direito do trabalho, p. 547) entende que a liberdade sindical é dividida em três: a) liberdade sindical coletiva, que consiste nos direitos de grupo, sendo de empregados e empregadores de uma mesma atividade laboral; b) liberdade sindical individual é o direito que cada indivíduo, tanto o trabalhador quanto o empregador tem de filiar-se ou desligar-se de sindicato e c) autonomia sindical, que trata da liberdade de gestão, de constituir federações e confederações ou de filiarem-se as que já existem.

Entende-se que a importância deste princípio é que não sejam espessos os interesses dos iguais e nem haja rivalidade e para que ocorra mais pressão em casos de greve. Este princípio da liberdade de autogestão aos sindicatos, podendo os mesmo buscar mais interesses dos trabalhadores diante das empresas. Como a própria OIT traz que a liberdade sindical é princípio fundamental para empregados e empregadores determinar a forma de administração e atuação.

Há também as desvantagens deste mesmo princípio, que ao existir um único sindicato representativo, este se acomoda, pois não haverá concorrência e por consequência não buscará aperfeiçoamento. Além de o indivíduo ficar obrigado a filiar-se ao sindicato único ou permanecer sem sindicato.

### 3.4. PRINCÍPIO DA CRIATIVIDADE JURÍDICA DA NEGOCIAÇÃO

Este princípio trata da negociação coletiva em conjunto com o sindicato dos trabalhadores trazerem normas jurídicas (com força de lei) e não simples cláusulas de contratos de trabalho.

Mauricio Godinho Delgado traz: “o direito confere efeitos distintos às normas (componente das fontes jurídicas formais) e às cláusulas (componentes dos contratos). Basta indicar que as normas não aderem permanentemente à relação jurídica pactuada entre as partes (podendo, pois, ser revogadas – extirpando-se, a

contar de então, do mundo jurídico). Em contraponto a isso, as cláusulas contratuais sujeitam-se a um efeito adesivo permanente nos contratos, não podendo, pois, ser suprimidas pela vontade que as instituiu”.

No Estado Contemporâneo o poder de legislar foi delegado a outros órgãos como o Poder executivo que regulamenta a lei e expedição de medida provisória por força do nosso ordenamento constitucional. Também o Poder Judiciário se assegurou da mesma atribuição, quando aos tribunais ficou o direito de dispor em seus regimentos internos “sobre a competência e o funcionamento dos respectivos órgãos jurisdicionais e administrativos” (art. 96, inciso I, alínea a da CF/1988), seja quando atribui à justiça do trabalho o poder de proferir sentenças normativas.

No art. 7º da Constituição Federal, em seu inciso XXVI este disposto sobre a natureza jurídica de lei das normas coletivas autônomas trabalhistas quando diz que é direito do trabalhador o “reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho”.

Ana Cristina Meireles citando João de Lima Teixeira Filho, diz que o mencionado dispositivo não confere “apenas validade aos instrumentos negociais nominados – visão apequenada desse direito social. A elocução constitucional transcende, em muito, à forma de exteriorização do pactuado. Contém, na verdade o reconhecimento estatal do poder inerente às pessoas e, pois, aos grupos por elas organizados de autoconduzir-se, de co-decidir sobre o ordenamento de condições de trabalho, de protagonizar a autocomposição de seus interesses coletivos, solver suas desinteligências fora do Estado, pela via do entendimento direto, valendo o que restar pactuado como lei entre as partes e cada um dos membros representados, se inexístirem malferimento a norma de ordem pública estatal”.

Por ter força de lei, as convenções coletivas de trabalho aderem à obrigação patrões ou empregados que não estão filiados ao sindicato “só a lei pode obrigar a fazer ou deixar de fazer alguma coisa”.

No artigo 611 da Lei 13467 de 2017 (Lei da Reforma Trabalhista) traz as novas hipóteses em que é permitida a transigência ou flexibilização de direitos garantidos pela Carta Magna ou por leis, supostamente em razão da manutenção do emprego.

Considerado o principal objetivo de mudança da reforma trabalhista: a superioridade do negociado sobre o legislado. Segue as mudanças consolidadas nos incisos do artigo referido: I - parcelamento de período de férias anuais em até três vezes, com pagamento proporcional às parcelas, de maneira que uma das frações necessariamente corresponda a, no mínimo, duas semanas ininterruptas de trabalho; II - pacto quanto à de cumprimento da jornada de trabalho, limitada a duzentas e vinte horas mensais; III - participação nos lucros e resultados da empresa, de forma a incluir seu parcelamento no limite dos prazos do balanço patrimonial e/ou dos balancetes legalmente exigidos, não inferiores a duas parcelas; IV - horas in itinere; V - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos; VI - ultratividade da norma ou do instrumento coletivo de trabalho da categoria; VII - adesão ao Programa de Seguro-Emprego - PSE, de que trata a Lei nº 13.189, de 19 de novembro de 2015; VIII - plano de cargos e salários; IX - regulamento empresarial; X - banco de horas, garantida a conversão da hora que exceder a jornada normal de trabalho com acréscimo de, no mínimo, cinquenta por cento; XI - trabalho remoto; XII - remuneração por produtividade, incluída as gorjetas percebidas pelo empregado; e XIII - registro de jornada de trabalho.

Em seus parágrafos trazem: § 1º No exame da Convenção ou Acordo Coletivo, a Justiça do Trabalho analisará preferencialmente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 da Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 – Código Civil., balizada sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva; § 2º É vedada a alteração por meio de convenção ou acordo coletivo de norma de segurança e de medicina do trabalho, as quais são disciplinadas nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho ou em legislação que disponha sobre direito de terceiro; § 3º Na hipótese de flexibilização de norma legal relativa a salário e jornada de trabalho, observado o disposto nos incisos VI, XIII e XIV do caput do art. 7º da Constituição<sup>14</sup>, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho firmado deverá explicitar a vantagem compensatória concedida em relação a cada cláusula redutora de direito legalmente assegurado; § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva, a cláusula de vantagem compensatória deverá ser igualmente anulada, com repetição do indébito.” (NR)

No inciso I, ocorreu uma mudança mais branda, já que no serviço público federal já existe essa previsão; no inciso II, deve vir acompanhando de estudo técnico que assegure que esta medida não trará prejuízo à saúde e segurança do trabalhador; inciso III, a Orientação Jurisprudencial nº 73 da SBDI-I do TST já vinha normatizando; inciso IV, deve ser assegurada pelo menos 50% das horas intineres, por determinação do TST; inciso V, que contrapõe a jurisprudência, Súmula 437, II, TST; inciso VI, já estava consolidada na Súmula 277 do TST, entretanto, em medida cautelar concedida na ADPF 323, o STF, em 14/10/2016, determinou a suspensão de todos os processos e efeitos de decisões na Justiça do Trabalho em relação a aplicação da ultratividade de normas de acordos e de convenções coletivas; inciso VII, já era previsto na Lei 13.189/2015; inciso VIII, retira a apreciação material pela Justiça do Trabalho; inciso IX, em casos da norma interna ser fruto de convenção ou acordo coletivo, fica a Justiça do Trabalho novamente fora de apreciá-lo; inciso X, entende-se que a cada hora extra deve-se computar com no mínimo 50% de aumento; inciso XI, deverá essa novidade ser adequada a cada empresa, mediante convenção e acordo coletivo; inciso XII, também devem ser adequadas a realidade de cada empresa; inciso XIII, deve ser feito o controle das jornadas de trabalho.

### 3.5. PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

Como visto no princípio anterior, os sindicatos têm poder legislativo, porem esse poder é limitado e com a reforma trabalhista o sindicato perderá ainda mais força e poder aquisitivo, as normas elaboradas e instituídas pelo sindicato não podem ferir as já previstas pela constituição. Com base nesse conhecimento surge outro princípio que trabalharemos agora.

Ana Cristina Meireles citando Mauricio Godinho Delgado “pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas

autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direito superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) ”.

Há duas hipóteses de indisponibilidade relativa de parcela: a) da própria natureza (modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato); b) da existência expressa de permissão jurídica estatal a seu respeito (art. 7º, VI, XIII, XIV, CF/88).

Três são as normas que formam o patamar civilizatório mínimo de direito do trabalho, esta estrutura é formada por normas constitucionais; b) normas de tratados e convenções internacionais (art. 5º, §2º CF/88); c) normas legais infraconstitucionais de caráter imperativo (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, salário mínimo etc.).

Concluimos que a negociação coletiva deveria ser regulada pelo princípio da adequação setorial negociada, sabendo que a negociação coletiva poderá recorrer em questão à redução salarial, duração de trabalho e aos turnos de revezamento ininterrupto com fulcro no ordenamento jurídico e às novas previsões segundo a Lei da Reforma Trabalhista recentemente aprovada, como já foi explícito neste trabalho. As normas de direito internacional e as presentes na legislação infraconstitucional, só há negociação quando houver expressa autorização.

### 3.6. SINDICATOS

Sindicato é a representação da união de pessoas físicas ou jurídicas de mesma categoria profissional ou econômica com finalidade de buscar defender e garantir seus interesses em comum. E para tal alcance é necessário que o sindicato esteja munido de poderes e legitimidade para atuar de forma plena na busca das melhorias trabalhistas das respectivas categorias.

Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 1325) traz seu conceito:

(...) 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.

A Constituição Federal de 88 também traz como conteúdo em seu art. 8º:

**Art. 8º** É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte (*omissis*);

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

**III** - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

**IV** - a assembleia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei.

Também o art. 511 da CLT diz:

**Art. 511.** É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos, ou profissionais liberais, exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividade ou profissões similares ou conexas.

### 3.6.1. ORIGEM E REGISTRO

Conforme já visto, sindicato é associação que reúne pessoas do mesmo segmento trabalhista que tenham permanentemente, identidade de interesses em relação a sua atividade laboral com intuito de defender esses interesses, sendo permitido a qualquer que tenha interesse em se associar, o fazer livremente.

Martins (MARTINS, Comentário a CLT, p. 572) diz que também pode ser chamado de categoria dos empregadores, a categoria econômica, citando ainda, que a semelhança que lei exige é que sejam atividades que se assemelhem, não sendo necessariamente do mesmo ramo. Em relação a grupos de empresas a atividade conexa são as que se completam.

O artigo 511 da CLT, em seu § 2º traz:

**Art. 511.** É lícita 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 profissionais similares ou conexas.

**§ 2º** A similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas, compõe a expressão social elementar compreendida como categoria profissional.

Sua forma de registro esta prevista no art. 558 da CLT que diz:

**Art. 558.** São obrigadas ao registro todas as associações profissionais constituídas por atividades ou profissões, similares ou conexas, de acordo com o Art. 511 e na conformidade do Quadro de atividades e Profissões a que alude o Capítulo II deste Título. As associações registradas nos termos deste artigo poderão representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses individuais dos associados relativos à sua atividade ou profissão, sendo-lhe também extensivas as prerrogativas contidas na alínea (d) e no parágrafo único do Art. 513.

§ 1º O registro a que se refere o presente artigo competirá às Delegacias Regionais do Ministério do Trabalho ou às repartições autorizadas em virtude da lei.

§ 2º O registro das associações far-se-á mediante requerimento, acompanhado da cópia autêntica dos estatutos e da declaração do número de associados, do patrono e dos serviços organizados.

§ 3º As alterações dos estatutos das associações profissionais não entrarão em vigor sem aprovação da autoridade que houver concedido o respectivo registro.

Alguns doutrinadores entendem que o sindicato é uma espécie de associação, não devendo ser necessário o Ministério Público aprovar seu estatuto, sendo vedada a interferência deste órgão na entidade sindical, sendo que esta obtém personalidade jurídica apenas com registro no órgão competente. Brito Filho (BRITO FILHO, Direito sindical, p. 123) entende que o sindicato por ser uma espécie de associação ela adquiriu personalidade jurídica apenas com seu registro junto ao Ministério do Trabalho.

A Súmula 667 do STF contribui:

**Súmula nº 667** – Até que lei venha dispor a respeito, incube ao Ministério do Trabalho proceder ao registro das entidades sindicais e zelar pela observância do princípio da unicidade. (DJ 09/10/2003).

Portanto basta somente estar incluso nos requisitos da lei e devidamente registrado para poder exercer todos os direitos inerentes a ele.

### 3.6.2. FUNÇÃO

As funções do sindicato estão previstas no art. 514 da CLT que dispõe:

**Art. 514.** São deveres dos sindicatos:

- a) Colaborar com os poderes públicos no desenvolvimento da solidariedade social;
- b) Manter serviços de assistência judiciária para os associados;
- c) Promover a conciliação dos dissídios de trabalho; Sempre que possível, e de acordo com suas possibilidades, manter no quadro de pessoal, convênio com entidades assistenciais ou por conta própria, um assistente social com as atribuições específicas de promover a cooperação operacional na empresa e a integração profissional na classe.

**Parágrafo único.** Os sindicatos de empregados terão, outrossim, o dever de:

- a) Promover a fundação de cooperativas de consumo e de crédito;
- b) Fundar e manter escolas de alfabetização e pré-vocacionais.

Para Martins (MARTINS, Comentários a CLT, p. 576) a principal função do sindicato é a representação da sua categoria em juízo ou administrativamente, sendo através de dissídio coletivo e mesa redonda no TRT ou entidades administrativas. Em direitos individuais se faz necessário procuração para os não associados.

### 3.6.3. COMPOSIÇÃO

O art. 534 da CLT traz a composição do sindicato, que diz:

**Art. 534.** É facultado aos sindicatos, quando em número não inferior a 5 (cinco), desde que representem a maioria absoluta de um grupo de atividades ou profissões idênticas, similares ou conexas, organizem-se em federação.

**§ 1º** Se já existir federação no grupo de atividades ou profissões em que deva ser constituída a nova entidade, a criação desta não poderá reduzir a menos de 5 (cinco) o número de sindicatos que àquela devam continuar filiados.

**§ 2º** As federações serão constituídas por Estados, podendo o Ministro do Trabalho autorizar a constituição de federações interestaduais ou nacionais.

**§ 3º** É permitido a qualquer federação, para o fim de lhes coordenar os interesses, agrupar os sindicatos de determinado município ou região a ela filiados, mas a união não terá direito de representação das atividades ou profissões agrupadas.

Entende-se que a partir de 5 (cinco) sindicatos de uma mesma categoria, profissões semelhantes ou conexas podem ser formadas uma federação, que representa esses grupos em instância superior, o Estado.

Já as confederações vêm tipificadas no art. 535 da CLT:

**Art. 535.** As confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

**§ 1º** As confederações formadas por federações de sindicatos de empregadores denominar-se-ão: Confederação Nacional da Indústria, Confederação Nacional do Comércio, Confederação Nacional de Transporte Marítimo Fluvial e Aéreo, Confederação Nacional de Transporte Terrestre, Confederação Nacional de Comunicação e Publicidade, Confederação Nacional de Empresas de Crédito e Confederação Nacional de Educação e Cultura.

**§ 2º** As confederações formadas por federações de sindicatos de empregados terão a denominação de: Confederação Nacional dos Trabalhadores da Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transporte Marítimo, Fluvial e Aéreo, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicação e Publicidade, Confederação Nacional dos Trabalhadores nas empresas de Crédito e Confederação Nacional dos Trabalhadores em Estabelecimentos de Educação e Cultura.

**§ 3º** Denominar-se-á Confederação Nacional das Profissões Liberais a reunião das respectivas federações.

**§ 4º** As associações sindicais de grau superior da Agricultura e Pecuária serão organizadas na conformidade do que dispuser a lei que regular a sindicalização dessas atividades ou profissões.

Confederações são entidades de âmbito nacional com representações em instância superior dos respectivos grupos laborais com sede em Brasília/DF, formadas por ramo de atividade.

A estrutura interna do sindicato está disposta no art. 522 da CLT:

**Art. 522.** A administração do Sindicato será exercida por uma diretoria constituída, no máximo, de 7 (sete) e, no mínimo de 3 (três) membros e de um Conselho Fiscal composto de 3 (três) membros, eleitos esses órgãos pela Assembleia Geral.

§ 1º A diretoria elegerá, dentre os seus membros, o Presidente do Sindicato.

§ 2º A competência do Conselho Fiscal é limitada à fiscalização da gestão financeira do Sindicato.

§ 3º Constituirão atribuição exclusivamente da Diretoria do Sindicato e dos Delegados Sindicais, a que se refere o Art. 523, a representação e a defesa dos interesses da entidade perante os poderes públicos e as empresas, salvo mandatário com poderes outorgados por procuração da Diretoria, ou associado investido em representação prevista em lei.

Alguns autores acreditam que este artigo em primeira análise não interfere na estrutura sindical, porém ao fixar número de membros ou forma de exercício das funções, critério para a indicação dos componentes, demonstra uma indevida interferência estrutural.

Martins (MARTINS, Comentários a CLT, p. 585) questiona se esta em vigor o artigo acima mencionado, por existir sindicatos com até 400 membros na diretoria, sendo este limite imposto apenas aos sindicatos, às federações e confederações não passam por essa restrição.

#### 3.6.4. ATUAÇÃO

Compete aos sindicatos ser parte na criação de normas oriundas de acordos

coletivos com efeitos às partes envolvidas que tenham força de lei. O Estado tem por obrigação garantir alguns benefícios que não poderão ser reduzidos ou modificados nessas negociações feitas com o sindicato ou por vontade do empregador, limitando a abrangência de atuação dos sindicatos.

A principal fonte do Direito do Trabalho vem do Estado, os sindicatos têm o papel de complementar e preencher as lacunas deixadas por este. Sússekind (SÜSSEKIND, Instituições de direito do trabalho, p.1134) traz:

Apesar da principal fonte de produção do Direito do Trabalho no Brasil ser a lei, a negociação coletiva passa a desempenhar crescente papel de aprimoramento dos institutos contidos na CLT e de criação de condições de trabalho no vácuo da lei.

As normas oriundas de acordos coletivos vêm tomando o lugar das normas estatais, por serem feitas entre as partes são mais específicas e atendem diretamente as necessidades do empregador e da empresa. O Estado atinge a todos de maneira igual, com normas mais genéricas. Com a criação das normas o sindicato ganha força e o Estado começa a ter um papel secundário, inverte-se a fonte de produção de direitos de heterônoma para autônoma.

Entretanto os sindicatos não estão tendo muitos filiados além de outro grande problema, o fator político. Quando o problema do trabalhador não é solucionado pelo sindicato ele busca no meio político tal solução, que faz com que o Estado atue no papel do sindicato.

Ruprecht (RUPRECHT, Relações coletivas do trabalho, p. 256) traz:

Quanto ao fator político, é preciso enfrentá-lo com serenidade. Se o sindicato não consegue ou defende conquistas operárias, os trabalhadores o deixarão de lado para se voltarem para a ação política, pois seus representantes nos poderes do Estado conseguirão o que o sindicato não lhes concede.

Com a descrença dos trabalhadores e a perda de filiados, os sindicatos perdem seu poder e sua autonomia e agora com a as alterações na CLT está perdendo ainda mais força sem a obrigatoriedade das contribuições sindicais.

As reformas dos artigos 545, 578 e 587 que trazem respectivamente:

**Art. 545.** Os empregadores ficam obrigados a descontar da folha de pagamento dos seus empregados, desde que por eles devidamente autorizados, as contribuições devidas ao sindicato, quando por este notificados.

**Art. 578.** As contribuições devidas aos sindicatos pelos participantes das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas pelas referidas entidades serão, sob a denominação de contribuição sindical, pagas, recolhidas e aplicadas na forma estabelecida neste Capítulo, desde que prévia e expressamente autorizadas.

**Art. 587.** Os empregadores que optarem pelo recolhimento da contribuição sindical deverão fazê-lo no mês de janeiro de cada ano, ou, para os que venham a se estabelecer após o referido mês, na ocasião em que requererem às repartições o registro ou a licença para o exercício da respectiva atividade.

## **4. NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS EFEITOS DA MALEABILIDADE DAS NORMAS TRABALHISTAS**

### **4.1. O INSTITUTO DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A negociação coletiva surge a partir da necessidade de solucionar um impasse, equilibrar os interesses entre o empregador e o trabalhador, estando o primeiro em busca de maior quantidade de mão de obra por menor valor, sem mensurar os efeitos que essa mão-de-obra barata pode acarretar, enquanto que o

trabalhador busca maior salário com menor esforço. Lembrando sempre que o empregador estará em vantagem na relação, por ser o detentor do capital e da instituição que emprega.

O conceito de Nascimento (NASCIMENTO, Iniciação ao direito do trabalho, 1989, p. 244-245) traz:

(...) uma discussão que culmina em um contrato, como é comum, mas que pode também levar a outro tipo de resultado, sem a eficácia normalmente atribuída a um contrato na sua plena expressão jurídica (...), ou seja, é o processo de discussão que leva a um contrato no sentido estrito, ou a um pacto no sentido amplo.

No embate das normas coletivas e individuais é necessária a utilização do princípio da adequação setorial negociativa, sendo este o princípio que influencia diretamente no direito individual do trabalho. Delgado (DELGADO, Curso de direito do trabalho, p. 1399) traz a sobreposição das normas coletivas em relação às individuais quando: a) as normas autônomas juscoletivas estabeleçam padrões de direitos superiores ao padrão geral oriunda da legislação heterônoma aplicável e b) quando as normas autônomas flexibilizam parcelas trabalhistas de indisponibilidade relativa e não absoluta.

Em relação ao primeiro critério Delgado ainda esclarece que o patamar dos direitos trabalhistas é elevado e não vai de encontro com os direitos individuais do trabalho. No segundo critério quando ocorre indisponibilidade relativa, o princípio da indisponibilidade de direitos é afetado, mas apenas as relativas, sendo preservados as de indisponibilidade absoluta, como disposto em lei.

Havendo sucesso na negociação coletiva, tem-se como resultado o acordo ou convenção coletiva do trabalho, que são as fontes formais autônomas, caso não se chegue a um senso comum as partes deverão ajuizar dissídio coletivo conforme a Emenda Constitucional n° 45 de 08.12.2004, onde será analisado e determinado por juiz competente.

## 4.2. CONVENÇÃO COLETIVA E ACORDO COLETIVO

Convenção coletiva é o acordo feito entre os sindicatos representantes de uma ou mais categorias laborais. O art. 611 da CLT trazia a seguinte definição:

**Art. 611.** Convenções coletivas 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 do trabalho.

Com a nova redação dada pela Lei 13.467 do ano em curso fica da seguinte forma:

**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.

Ainda no artigo 611 dispõe sobre objeto ilícito de acordo ou convenção coletiva:

**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.

Vale destacar a diferença entre contrato individual de trabalho e convenção coletiva, Carrion (CARRION, Comentários à consolidação das leis do trabalho, p. 454) traz seu conceito:

A distinção fundamental entre o contrato individual de trabalho e a convenção coletiva *lato sensu*, é que, enquanto o primeiro cria a obrigação de trabalhar e a de remunerar, a convenção coletiva prevê direitos e obrigações para os contratos individuais em vigor ou que venham a celebrar-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato.

O resultado do acordo entre os sindicatos representantes de cada parte tem caráter normativo, constitui fonte formal de direitos e obrigações, com eficácia *erga omnes*. A convenção coletiva é constituída de cláusulas normativas, traduz um ajuste entre as partes, que vão estabelecer o conteúdo do contrato individual, tratando dos direitos e deveres das partes contidas no contrato e sendo obrigatória a sua observância e cumprimento.

Barros (BARROS, Curso de direito do trabalho, p. 1230) traz a distinção entre convenção coletiva do trabalho e acordo coletivo:

A distinção entre acordo e convenção, frise-se, consiste no seguinte: enquanto esta é intersindical, aquele pode ser celebrado entre sindicato profissional e empresas (art. 611 § 1º da CLT), por empregadores que resolvam celebrar acordos com os respectivos empregadores (art.617 da CLT) e também por empresas que não estejam incluídas no enquadramento a que se referia o art. 577, sendo a outra parte uma entidade de representação profissional (art. 618 e 921 da CLT); os efeitos do acordo coletivo são *inter partes*, e os da convenção coletiva *erga omnes*.

A vigência dos acordos e convenções coletivas está tipificada no art. 614 CLT em seu § 3º, que dispõe:

**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. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

**§3º** Não será permitido estipular duração de Convenção ou Acordo superior a 2 (dois) anos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

Com a alteração de alguns artigos da CLT pela Lei 13.467/2017 o §3º teve uma leve mudança:

**§ 3º** Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei 13.467 de 14.07.2017).

Alguns autores trazem o tempo de duração das convenções coletivas tem duração de até 2 (dois) anos, mas na prática, geralmente eles têm validade de 1 (um) ano, pois pode ocorrer mudanças durante sua vigência. As cláusulas contidas na convenção coletiva são inderrogáveis e sobrepõem os contratos individuais de trabalho.

Na convenção coletiva dois sindicatos fazem toda a negociação e no acordo coletivo são dois grupos, o dos trabalhadores representado pelo sindicato e a empresa como a outra parte, entretanto em ambos tem caráter normativo entre os acordantes.

Porém, quando provocado, a negociação coletiva é obrigatória, como dispõe no artigo 616, e em seus parágrafos 1 e 2:

**Art. 616.** Os Sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967).

**§ 1º** Verificando-se recusa à negociação coletiva, cabe aos Sindicatos ou empresas interessadas dar ciência do fato, conforme o caso, ao Departamento Nacional do Trabalho ou aos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, para convocação compulsória dos Sindicatos ou empresas recalcitrantes.

**§ 2º** No caso de persistir a recusa à negociação coletiva, pelo desatendimento às convocações feitas pelo Departamento Nacional do Trabalho ou órgãos regionais do Ministério de Trabalho e Previdência Social, ou se malograr a negociação entabulada, é facultada aos Sindicatos ou empresas interessadas a instauração de dissídio coletivo.

O departamento Nacional do Trabalho foi substituído pela Secretaria do Emprego e Salário, sendo que no ato da recusa da negociação ocorre a informação a autoridade competente e as partes são convocadas para uma “mesa redonda”, não sendo esta convocação obrigatória.

A CF/88 em seu artigo 114, inciso III e parágrafos 1 e 2 tratam:

**Art. 114.** Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

III as ações sobre representação sindical, entre sindicatos, entre sindicatos e trabalhadores, e entre sindicatos e empregadores;

§ 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.

Tendo como resultado final uma sentença normativa.

#### 4.3. OS INSTITUTOS DA MEDIAÇÃO E DA ARBITRAGEM

Mediação é quando as partes necessitam de uma terceira pessoa que tem função de ouvir suas vontades e da uma solução ao conflito, sabendo que ambas as partes deverão abrir mão de algo para que o conflito seja resolvido de forma “amigável”. Qualquer pessoa, exceto as partes envolvidas e pessoas que tenham interesse na lide pode ser o mediador. Encontra-se legalizado pela Portaria do Ministério do Trabalho nº 817, de 30 de outubro de 1995 e o credenciamento de mediadores junto à Delegacia Regional do Trabalho é dada pela Portaria nº 818.

Alguns doutrinadores entendem que arbitragem estabelece uma decisão normativa, é uma forma de decidir o conflito no âmbito extrajudicial. A escolha do árbitro é realizada pelo Estado ou pelas partes, podendo ser comandada pela Justiça do Trabalho nos casos de dissídio coletivo ou extrajudicial quando for por

árbitro privado. Esta prevista no § 1º do art. 114 da Constituição Federal de 88 que dispõe:

**Art. 114.** Compete a Justiça do Trabalho processar e julgar:

**§ 1º** - Frustrada a negociação coletiva, as partes poderão eleger árbitros.

Ambas as formas resultam em obrigações para as partes e são meios eficazes para dirimir os conflitos.

#### 4.4. SENTENÇA NORMATIVA

As sentenças normativas se dão ao passo em que as mediações e arbitragens não solucionarem os conflitos existentes. Quando as partes não conseguem entrar em senso comum os sindicatos poderão ajuizar dissídio coletivo onde a justiça do trabalho estabelecerá normas e condições, respeitando os direitos mínimos assegurados aos trabalhadores.

Barros (BARROS, Curso de direito do trabalho, p.1244) classifica os dissídios como: a) econômico, que tem finalidade de criação de novas condições de trabalho e b) jurídico, que interpreta norma já existente. O mesmo autor traz que sentenças normativas de natureza jurídica são declaratórias, enquanto a econômica é constitutiva se a matéria versar sobre salário ou girar em torno de condições de trabalho.

Nesses casos a Justiça do Trabalho passa a ter poder normativo já que a sentença estipulará normas de trabalho da mesma forma que os acordos ou negociações fazem, porém, a Justiça do Trabalho sofre algumas limitações, que trazidas por Barros (BARROS, Curso de direito do trabalho, p. 1245):

(...) no sentido de que a Justiça do Trabalho, no exercício de seu poder normativo, poderá criar obrigações para as partes envolvidas no dissídio coletivo, apenas quando haja lacuna no texto

legal, mas não poderá se sobrepor ou contrariar a legislação em vigor, criando condições mais vantajosas que a previsão legal.

A Justiça do Trabalho tem grande importância, pois não havendo condições de ocorrer a negociação entre as partes de forma amigável, esta protege o trabalhador e suas conquistas através de sentença normativa.

A sentença normativa possui efeito *erga omnes*, enquanto que a sentença ordinária possui efeito *inter partes*. No Brasil, esta primeira é um dos principais meios de dissolução de conflitos coletivos, também pela pouca representação dos sindicatos, pois eles sobreviviam mesmo sem filiados, já que todos os integrantes de determinada categoria trabalhista pagavam o sindicato, através da chamada contribuição sindical.

Com a reforma trabalhista esta situação pode mudar, já que a contribuição sindical não é mais obrigatória e provavelmente os trabalhadores pagaram a referida contribuição se o somente se o sindicato mostrar veementemente um trabalho para alçar melhorias nas condições de trabalho do empregado.

Muitos sindicatos vão deixar de existir e os de maior porte e com maior número de trabalhadores na categoria vão resistir e só como tempo para analisarmos melhor o futuro desses sindicatos.

#### 4.5. FLEXIBILIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO DIREITO DO TRABALHO

O grande impasse da flexibilização das normas é que por um lado entende-se que o Estado deve interferir para garantir a proteção dos direitos assegurados ao trabalhador, enquanto outros autores pensam que esta flexibilização contribui para a manutenção do Direito do Trabalho, garantindo a sobrevivência da empresa e garantindo o emprego dos trabalhadores em tempos de crise.

Nassif (NASSIF, Fundamentos da flexibilização, 2001, p. 73) traz seu conceito sobre a flexibilização:

Um deles vem sendo utilizado em diversos sentidos. Num extremo, situam-se os que defendem “flexibilização” como “desregulamentação”, ou seja, como retirada da norma protetora, a fim de que o sistema econômico estabeleça as condições de contratação laboral.

Dornelles (DORNELLES, A transformação do direito do trabalho, p. 139) citando Siqueira Neto traz a diferença entre desregulamentação e flexibilização:

(...) desregulamentação dos direitos trabalhistas é o processo pelo qual os mesmos são derogados, perdendo a regulamentação. A desregulamentação, na verdade é um, tipo de flexibilização promovida pela legislação.

A desregulamentação busca excluir algumas normas e substituí-las por novas, enquanto a flexibilização visa dar novos parâmetros às normas já existentes. Nem todo tipo de flexibilização emana da desregulamentação.

Para Dorneles (DORNELES, A transformação do direito do trabalho, p143) a flexibilização no Brasil tem seu objetivo dividido em interno e externo, sendo no primeiro que a jornada é flexível e a remuneração pouco protegida e no segundo derruba mecanismos contra despedida sem motivo, trabalho em tempo parcial, contrato temporário e outros. Inclusive a Convenção 158 da OIT, que proibia demissão imotivada por parte do empregador não é vigente no Brasil desde 1997.

A lei prevê algumas hipóteses de modificação com redução de direitos ao trabalhador, e veremos a seguir.

#### 4.5.1 SALÁRIO

O salário é a mais importante contraprestação paga pelo empregador ao empregado em função do contrato de trabalho, por ser desta contraprestação que o

empregado tira seu sustento e de seus dependentes. O art. 76 da CLT traz o conceito de salário:

**Art. 76.** Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

Na Lei recentemente aprovada (Lei 13.467/17) integram ao ordenamento da CLT os parágrafos do artigo 457 transcritos a seguir:

**§ 1º.** Integram o salário a importância fixa estipulada, as gratificações legais e as comissões pagas pelo empregador.

**§ 2º.** As importâncias, ainda que habituais, pagas a título de ajuda de custo, auxílio-alimentação, vedado seu pagamento em dinheiro, diárias para viagem, prêmios e abonos não integram a remuneração do empregado, não se incorporam ao contrato de trabalho e não constituem base de incidência de qualquer encargo trabalhista e previdenciário.

**§ 4º.** Consideram-se prêmios as liberalidades concedidas pelo empregador em forma de bens, serviços ou valor em dinheiro a empregado ou a grupo de empregados, em razão de desempenho superior ao ordinariamente esperado no exercício de suas atividades.

O artigo 458 também foi acrescentado de um parágrafo versando sobre o salário *in natura*, que diz:

**§ 5º.** O valor relativo à assistência prestada por serviço médico ou odontológico, próprio ou não, inclusive o reembolso de despesas com medicamentos, óculos, aparelhos ortopédicos, próteses, órteses, despesas médico-hospitalares e outras similares, mesmo quando concedido em diferentes modalidades de planos e

coberturas, não integram o salário do empregado para qualquer efeito nem o salário de contribuição, para efeitos do previsto na alínea q do § 9º do art. 28 da Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991.

Pela Constituição Federal de 88 em seu art. 7º, inciso IV, a unicidade do salário no território nacional e os nove itens que o salário deve custear para a família do empregado. Mesmo com o princípio da irredutibilidade salarial, já visto neste trabalho, Barros (BARROS, Curso de direito do trabalho, p. 799) traz seu entendimento favorável a redução salarial, permitida apenas via negociação coletiva, inclusive nos casos de força maior, dando como exemplo a mudança temporária de cargo com remuneração inferior.

Antes da Constituição Federal de 1988 a CLT em seu art. 503 dispõe “é ilícita, em caso de força maior ou prejuízos devidamente comprovados, a redução geral dos salários dos empregados da empresa, proporcionalmente aos salários de cada um, não podendo, entretanto, ser superior a 25%, respeitando, em qualquer caso, o salário mínimo”, que permite a redução do salário mesmo sem redução da carga horária. Já o conceito trazido pela Lei 4.923/1965 concorda com a redução salarial, porém em comum acordo com a redução da jornada de trabalho.

Para que ocorra essa redução salarial e de carga horária é necessário a norma convencional, que só é possível com a participação do sindicato representante da categoria trabalhista. A jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região demonstra que é imposta ao sindicato a atribuição da avaliação das condições de trabalho para viabilizar a referida redução salarial, como segue:

**SALÁRIO – Possibilidade de REDUÇÃO SALARIAL através de CONVENÇÃO COLETIVA – Impossibilidade por REDUÇÃO DE JORNADA sem aquiescência do SINDICATO – ART. 7º/CF – Somente é permitida redução salarial mediante “convenção ou acordo coletivo” (Constituição Federal, art. 7º, incisos VI e XIII). Inválida e inoperante diminuição salarial por redução de jornada sem a aquiescência sindical.**

Quando ocorre a redução de jornada por vontade do trabalhador e consequentemente a redução salarial proporcional, o sindicato fica dispensado de anuir, como se vê a seguir um acórdão do TRT 12ª Região:

**JORNADA DE TRABALHO. DIMINUIÇÃO A PEDIDO DA EMPREGADA. REDUÇÃO PROPORCIONAL DO SALÁRIO. POSSIBILIDADE.** Não fere os princípios da irredutibilidade salarial e da vedação de alteração contratual lesiva a redução da jornada de trabalho da autora, a seu pedido e interesse, com a consequente e proporcional diminuição do salário. Isto porque, tendo sido a modificação contratual realizada para atender as novas necessidades da obreira, não há o que falar em sua ilicitude, já que inexistente a lesão aos direitos da trabalhadora.

Em casos de crise econômica também há jurisprudência favorável, o TRT 12ª Região:

**REDUÇÃO SALARIAL. SITUAÇÃO EXCEPCIONAL ABORDADA EM ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. POSSIBILIDADE.** Ao priorizar o legislador constitucional a negociação autônoma para solucionar interesses coletivos, reforça a importância de se atentar para a natural tendência de flexibilização e para a possibilidade de ocorrência de situações excepcionais que fazem em seu bojo e necessidade de escolha entre uma condição muito desfavorável e outra nem tanto, como, por exemplo, entre o desemprego coletivo e a redução salarial. Verificada essa circunstância, torna-se indiscutível a validade de ajuste celebrado entre a entidade classista representante da categoria profissional e o empregador, no qual estipula condição menos prejudicial aos trabalhadores.

A Lei nº 4.923/65, no art. 2º dispõe sobre os limites da redução salarial:

**Art. 2º** - A empresa que, em face de conjuntura econômica, devidamente comprovada, se encontrar em condições que recomendem, transitoriamente, a redução da jornada normal ou do

número de dias do trabalho, poderá fazê-lo, mediante prévio acordo com a entidade sindical representativa dos seus empregados, homologado pela Delegacia Regional do Trabalho, por prazo certo, não excedente de 3 (três) meses, prorrogável, nas mesmas condições, se ainda indispensável, e sempre de modo que a redução do salário mensal resultante não seja superior a 25% (vinte e cinco por cento) do salário contratual, respeitado o salário-mínimo regional e reduzidas proporcionalmente a remuneração e as gratificações de gerentes e diretores.

§ 1º - Para o fim de deliberar sobre o acordo, a entidade sindical profissional convocará assembleia geral dos empregados diretamente interessados, sindicalizados ou não, que decidirão por maioria de votos, obedecidas as normas estatutárias.

Entende-se então, que a redução salarial só se concretiza mediante acordo ou convenção coletiva, devidamente assinada pelo sindicato representativo da categoria, não podendo ultrapassar 25 % do salário e com proporcionalidade na jornada de trabalho. Devendo ser registrado no Ministério do Trabalho.

Em relação a equiparação salarial, que está previsto no artigo 461 da CLT que trata de empregado com mesma função e mesma produtividade que o equiparado recebendo salário menor. No ordenamento anterior a Lei 13.467/17 dizia:

**Art. 461** - Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952).

§ 1º - Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a 2 (dois) anos. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952).

§ 2º - Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira, hipótese

em que as promoções deverão obedecer aos critérios de antiguidade e merecimento. (Redação dada pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952).

**§ 3º** - No caso do parágrafo anterior, as promoções deverão ser feitas alternadamente por merecimento e por antiguidade, dentro de cada categoria profissional. (Incluído pela Lei nº 1.723, de 8.11.1952).

**§ 4º** - O trabalhador readaptado em nova função por motivo de deficiência física ou mental atestada pelo órgão competente da Previdência Social não servirá de paradigma para fins de equiparação salarial. (Incluído pela Lei nº 5.798, de 31.8.1972).

Com as alterações dada pela lei referida é alargado o tempo para pedido de equiparação para 4 anos; dispensado registo em órgão público para negociação coletiva ou norma interna que verse sobre plano de carreira, além de acrescentar os parágrafos 5 e 6, todos transcritos a seguir:

**Art. 461.** Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

**§ 1º.** Trabalho de igual valor, para os fins deste Capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço para o mesmo empregador não seja superior a quatro anos e a diferença de tempo na função não seja superior a dois anos.

**§ 2º.** Os dispositivos deste artigo não prevalecerão quando o empregador tiver pessoal organizado em quadro de carreira ou adotar, por meio de norma interna da empresa ou de negociação coletiva, plano de cargos e salários, dispensado qualquer forma de homologação ou registro em órgão público.

**§ 3º.** No caso do § 2º deste artigo, as promoções poderão ser feitas por merecimento e por antiguidade, ou por apenas um destes critérios, dentro de cada categoria profissional.

§ 5º. A equiparação salarial só será possível entre empregados contemporâneos no cargo ou na função, ficando vedada a indicação de paradigmas remotos, ainda que o paradigma contemporâneo tenha obtido a vantagem em ação judicial própria.

§ 6º. No caso de comprovada discriminação por motivo de sexo ou etnia, o juízo determinará, além do pagamento das diferenças salariais devidas, multa, em favor do empregado discriminado, no valor de 50% (cinquenta por cento) do limite máximo dos benefícios do regime geral de previdência social.

#### 4.5.2. JORNADA DE TRABALHO

Para alguns autores, jornada de trabalho corresponde ao tempo diário em que o empregado esta a serviço da empresa ou mesmo aguardando ordens. A jornada de trabalho é tão importante por estar associado à saúde do trabalhador, alegam que a extensão do contato do indivíduo com certas atividades ou ambientes podem acarretar “potencial efeito insalubre”. Por esse motivo o horário de trabalho não pode ser superior a 8 (oito) horas diárias.

O artigo 7º da Constituição Federal de 1988 dispõe que a jornada de trabalho não poderá ser superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais:

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

**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.

Com a Lei 13.467 aprovada, foram alteradas algumas regulamentações sobre a jornada de trabalho, que veremos a seguir:

**Art. 58, § 2º** O tempo despendido pelo empregado desde a sua residência até a efetiva ocupação do posto de trabalho e para o seu retorno, caminhando ou por qualquer meio de transporte, inclusive o fornecido pelo empregador, não será computado na jornada de trabalho, por não ser tempo à disposição do empregador.

Jornada de trabalho em regime de tempo parcial:

**Art. 58-A.** Considera-se trabalho em regime de tempo parcial aquele cuja duração não exceda a trinta horas semanais, sem a possibilidade de horas suplementares semanais, ou, ainda, aquele cuja duração não exceda a vinte e seis horas semanais, com a possibilidade de acréscimo de até seis horas suplementares semanais.

Jornada de trabalho de 12X36 horas na lei da reforma trabalhista:

**Art. 59-A.** Em exceção ao disposto no art. 59 desta Consolidação, é facultado às partes, mediante acordo individual escrito, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, estabelecer horário de trabalho de doze horas seguidas por trinta e seis horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

**Parágrafo único.** A remuneração mensal pactuada pelo horário previsto no caput deste artigo abrange os pagamentos devidos pelo descanso semanal remunerado e pelo descanso em feriados, e serão considerados compensados os feriados e as prorrogações de trabalho noturno, quando houver, de que tratam o art. 70 e o § 5º do art. 73 desta Consolidação.

#### 4.5.3. HORA EXTRA

O art. 59, § 2º, da CLT (redação dada pelo Decreto Lei 5452/43), dispõe que o limite de 8 horas diárias pode ser acrescido de 2 horas extras, no máximo quando acordado entre as partes e também o não pagamento das mesmas sendo compensadas essas horas extras de outra forma já combinado entre as partes:

**Art. 59.** A duração normal do trabalho poderá ser acrescida de horas suplementares, em número não excedente de duas, mediante acordo escrito entre empregador e empregado, ou mediante contrato coletivo de trabalho.

**§ 2º** Poderá ser dispensado o acréscimo de salário se, por força de acordo ou convenção coletiva de trabalho, o excesso de horas em um dia for compensado pela correspondente diminuição em outro dia, de maneira que não exceda, no período máximo de um ano, à soma das jornadas semanais de trabalho previstas, nem seja ultrapassado o limite máximo de dez horas diárias. (Redação dada pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001)

Com a nova redação dada pela Lei 13.467 o artigo 59, §2º é alterado pelo §5º que diz:

**§ 5º** O banco de horas de que trata o § 2º deste artigo poderá ser pactuado por acordo individual escrito, desde que a compensação ocorra no período máximo de seis meses.

É sempre necessário a compensação ou pagamento das horas acrescidas, caso não sendo feito nenhum das hipóteses configura simples renúncia ou modificação para pior.

O Egrégio Tribunal Regional da 12º Região entende:

**ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO. VALIDADE. EXEGESE DO INC, XIII DO ART. 7º DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL.**  
Em face do que dispões o inc. XIII do art. 7º da Constituição Federal, é lícito contratar compensação de jornada por convenção coletiva ou

por acordo, não necessariamente coletiva. É válido, portanto, o acordo compensatório expresso pela forma verbal quando ocorre folga substitutiva ao elástico da carga horária diária.

**HORÁRIO DE TRABALHO. ACORDO DE PRORROGAÇÃO E COMPENSAÇÃO. SEMANA ESPANHOLA. VALIDADE.** A jurisprudência firmou-se pela validade do regime de trabalho cuja duração semanal alterna entre 48 horas, uma semana, e 40 horas, na semana seguinte. Esse sistema, conhecido por “semana espanhola”, conforma-se aos parâmetros legais inerentes à flexibilização da jornada, consoante entendimento consagrado pelo O.J. n.323 da SDI-1 do TST.

**ACÓRDÃO TÁCITO DE PRORROGAÇÃO E DE COMPENSAÇÃO. INVALIDADE.** Para que se reconheça a validade do acordo individual para prorrogação e compensação de jornada, há que ser respeitada a jornada pactuada, ou, no mínimo, ser eventual o labor extraordinário. Desta forma, a prestação de trabalho em tempo excedente de maneira sistemática desnatura o acordo de compensação, devendo prevalecer o limite constitucional. (art. 7º, XIII, CF).

O Egrégio Tribunal da 12ª Região se manifesta em relação ao banco de horas:

**HORAS EXTRA. BANCO DE HORAS. COMPENSAÇÃO DE JORNADA INVÁLIDA.** A validade do banco de horas depende de prévio ajuste entre o sindicato da categoria do obreiro e a empresa, através de autorização em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho e da vontade individual de empregados e empregadores para implantarem o sistema autorizado no âmbito de suas relações individuais, em obediência aos parâmetros do § 2º do art. 59 da CLT. Em não havendo nos autos o competente ajuste de compensação de horas nos termos do § 2º do art. 59 da CLT, é inválida a compensação a tal título.

Julgado pelo Tribunal Superior do Trabalho:

**RECURSO DE REVISTA – HORAS EXTRAS. ACORDO INDIVIDUAL DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA BANCO DE HORAS – VALIDADE.** O Regime de compensação de jornada denominado banco de horas (art. 59, 2º, da CLT) responde a uma questão macro da empresa, não a uma questão individual. Com este enfoque somente pode ser pactuado pelos instrumentos formais da negociação coletiva trabalhista. Recurso de Revista não conhecido. (TST/RR-961/2004-019-12-00.5, Redator Designado Alberto Reis de Paula, publicado em 19/12/2006).

Também é necessário que o sindicato participe em ajustes compensatórios de jornada em casos típicos de algumas categorias.

**HORAS EXTRAS. ADICIONAL REGIME DE ESCALA DE 12 X 36 HORAS. AUSÊNCIA DE INSTRUMENTO COLETIVO PREVENDO ACORDO DE COMPENSAÇÃO DE JORNADA.** Inexistindo nos autos documentos que comprovem o ajuste de compensação da jornada de trabalho por instrumento coletivo permitindo a adoção do regime de escala de 12 x 36 horas, o empregado tem direito ao pagamento do adicional das horas excedentes da oitava diária, até o limite de 44 horas na semana, bem como nas horas excedentes da 44ª semanal acrescidas do adicional em atenção ao disposto no item III da Súmula nº 85 do TST. (TRT 12ª Região – Ac.-3ªT-RO 03353-2006-030-12-00-1)

#### 4.5.4. INTERVALO INTRAJORNADA

Não era passível de redução ou extinção o intervalo intrajornada como se constata a seguir:

**OJ-SDI1-342 INTERVALO INTRAJORNADA PARA REPOUSO E ALI-MENTAÇÃO. NÃO CONCESSÃO OU REDUÇÃO. PREVISÃO EM NORMA COLETIVA. INVALIDADE. EXCEÇÃO AOS CONDUTORES DE VEÍCULOS RODOVIÁRIOS, EMPREGADOS**

**EM EMPRESAS DE TRANSPORTE COLETIVO URBANO**

(cancelada. Convertido o item I no item II da Súmula nº 437) Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012.

I É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantindo por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/88), inafanço á negociação coletiva.

No mesmo sentido transcreve este acórdão:

**INTERVALO INTRAJORNADA. REDUÇÃO POR NORMA COLETIVA.** O ordenamento jurídico não prevê a possibilidade de redução por meio de norma coletiva do período destinado a repouso ou refeição dos trabalhadores. A norma legal que estabelece a obrigatoriedade do intervalo intrajornada é de ordem pública e se sobrepõe à vontade das partes, sendo insuscetível de alteração por meio de ajuste coletivo nos exatos termos da OJ 342 da SDI-I do TST. (TRT 12ª Região – Ac.-2ªT-Nº 12231/2007RO 01466-2006-048-12-00-0)

Entretanto, com a Lei 13.467 aprovada no ano em curso houve alteração no intervalo intrajornada consolidado no artigo 611, inciso III:

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas.

O art. 7º da Constituição Federal deixa a brecha para que ocorra negociação coletiva em oposição às garantias adquiridas pelos trabalhadores, em compensação deverá ser dado aos mesmos outro benefício, como por exemplo, ao trabalhar além das 6 horas diárias, deverá ser pago um valor referente à hora a mais trabalhada.

Deve ser observado também que o intervalo intrajornada não pode ser muito longo, pois deixará o trabalhador muito tempo dedicado à empresa (as horas trabalhadas + o tempo de descanso).

#### 4.5.5. AUMENTO NA JORNADA DE TRABALHO

Há também caso de aumento de trabalho em compensação de folgas. Aumentando a carga horária de 6 para 8 horas diárias ficando o revezamento de 6X3 e 6X4, assim o trabalhador terá que cumprir 6 dias de trabalho e terá 3 dias de descanso e no terceiro revezamento o descanso será de 4 dias, após volta-se ao início. Neste caso o aumento da carga horária foi compensado com o descanso e foi necessária contratação de mais funcionários para compor o quadro.

A seguir a decisão autorizando o aumento da jornada:

**TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. FIXAÇÃO DE JORNADA MEDIANTE NEGOCIAÇÃO COLETIVA.** Alterada a jornada de trabalho de turno ininterrupto de revezamento de seis para oito horas por meio de negociação coletiva, consoante autorização contida no art. 7º, XIV, da Constituição Federal, somente as horas prestadas além da oitava diária ou da 44ª semanal poderão ser postuladas como extras (OJ nº 169 da SDI- 1 DO TST)

**TURNO ININTERRUPTO DE REVEZAMENTO. JORNADA DE 8 (OITO) HORAS. ACORDO COLETIVO.** Havendo disposição convencional prevendo a jornada de 8 (oito) horas para o serviço desenvolvido em turnos ininterruptos de revezamento, são indevidas como extraordinárias as horas laboradas após a 6ª diária, sob pena de ofensa ao inciso XXVI do art. 7º da CF/88.

Na Lei recentemente aprovada (Lei 13.467/17), em seu artigo 59-A deixa a possibilidade mediante acordo individual escrito, de estabelecer horário de trabalho de 12 horas seguidas por 36 horas de descanso. Esta jornada já ocorre no serviço público militar e agora é abrangido para todas as categorias de trabalho.

Diante da ineficiência dos sindicatos em salvaguardar e proporcionar melhorias de condições trabalhistas resta à atuação do judiciário com importante

papel a fim de reprimir acordos e convenções coletivas cujo objetivo seja prejudicar ou retirar algum benefício já ganho pelo trabalhador.

Foi necessário limitar algumas questões tratáveis pelos sindicatos por ser referente à saúde e segurança do trabalhador, sendo conferido ao Estado intervir nessas negociações. A jurisprudência entende que se a mudança gerar benefício ao trabalhador ela é válida.

**TURNOS ININTERRUPTOS. JORNADA AMPLIADA. HORAS EXTRAS DEVIDAS.** É certo que o inciso XIV do artigo 7º da Constituição Federal ressalva a possibilidade de negociação no tocante à jornada em turnos ininterruptos. Todavia, isso não significa que a empresa possa pura e simplesmente aumentar a carga horária sem o pagamento das horas extras daí decorrentes, implantando trabalho sem salário, a pretexto da incidência do princípio da autonomia coletiva. Inexistente antinomia entre as normas constitucionais sua interpretação deve ser feita de modo a estabelecer perfeita harmonia entre os valores pelos quais velam seus diversos dispositivos. O art. 7º, *caput* da Carta Magna elevou à hierarquia constitucional o princípio da prevalência da norma mais benéfica, autorizando apenas a alteração *in melius*, ou seja, que tenha em vista a “melhoria da condição social do trabalhador”. Assim mesmo quando negociadas sob a complacência da entidade de classe, são írritas as cláusulas coletivas que ensejam a ampliação da jornada constitucional sem qualquer contraprestação, sob pena de legitimar-se trabalho gratuito, em detrimento da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, que são pilares da república (artigos 1º, incisos III e IV, 6º 7º *caput* e incisos da Constituição Federal).

(TRIBUNAL: 2ª Região ACÓRDÃO

NUM:20050903238DECISÃO 06/12/2005 TIPO: RO01 NUM: 00966  
ANO: 2004 NUMERO ÚNICO PROC:RO01 – 00966-1998-04-02-00  
RECURSO ORDINÁRIO TURMA: 4º ÓRGÃO JULGADOR – AUARTA  
TURMA)

A CLT trata do descanso semanal e intrajornadas nos arts. 66 e 67 transcritos a seguir:

**Art. 66.** Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

**Art. 67.** Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

**Parágrafo único.** Nos serviços que exijam trabalho aos domingos, com exceção quanto aos elencos teatrais, será estabelecida escala de revezamento, mensalmente organizada e constando de quadro sujeito à fiscalização.

Já o art. 71 da CLT na redação do Decreto Lei 5452/43 trata do horário de repouso e para almoço quando o horário de trabalho exceder 6 horas. Que diz:

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

**§ 1º** Não excedendo de seis horas o trabalho, será, entretanto, obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas.

Com a redação deste ano, da Lei 13.467, já muitas vezes referida neste trabalho disposto no artigo 71 transcrito acima, é acrescentado pelo §4º o seguinte:

**§4º.** A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Conclui-se que a jornada de trabalho só poderá ser alterada mediante acordo ou convenção coletiva, tendo intervenção do estado pra assegurar ao trabalhador dignidade, saúde e segurança no trabalho.

#### 4.5.6 AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL AO TEMPO DE SERVIÇO

O aviso prévio é direito dos trabalhadores para mediante conhecimento de que estará desempregado, possa se organizar e pesquisar novo meio de seu sustento e de sua família, também para o empregador fazer o mesmo quando seu colaborador quem pediu a demissão. Está disposto na Constituição Federal que visa à melhoria da condição de vida dos obreiros. Ainda sem legislação complementar a jurisprudência traz:

**84** – Aviso prévio. Proporcionalidade. (Inserida em 28.04.1997)

A proporcionalidade do aviso prévio, com base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, posto que o art. 7º, inc. XXI, da CF/1988 não é autoaplicável.

O art. 487 da CLT também trata do aviso prévio:

**Art. 487.** Não havendo prazo estipulado, aparte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de:

**I** - 8(oito) dias, se o pagamento for efetuado por semana ou tempo inferior;

**II** - 30(trinta) dias aos que perceberem por quinzena ou mês, ou que tenham mais de 12(doze) meses de serviço na empresa.

Renato Rua Almeida alega que o referido artigo e seu inciso I traz interpretação oposta ao princípio da proteção e demais ensinamentos da doutrina moderna e direito comparado, sendo que o mesmo deveria ser garantia ao obreiro e não ao empregador. O prazo mínimo de 8 dias só prevalece quando o empregado tem interesse na rescisão.

Da mesma forma entende Sérgio Pinto Martins (MARTINS, Direito do trabalho, 2003, p. 408):

A lei maior não dispõe que o aviso prévio é dado pelo empregador ao empregado, mas que se trata de um direito do trabalhador. Assim, hipótese de aviso prévio dado pelo empregado ao empregador, o prazo poderá ser de oito dias, se o pagamento for efetuado por semana ou por tempo inferior. Se o aviso foi dado pelo empregador ao empregado, terá de ser pelo menos 30 dias, mesmo que o trabalhador ganhe por semana ou tempo de serviço.

Com a ausência da lei que verse sobre o aviso prévio, o empregador ainda se vale do inc. I algumas normas convencionais têm suprido essa ausência. Como veremos a seguir:

**CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. PREVALÊNCIA. NORMA MAIS FAVORÁVEL.** Prevalece no direito trabalhista pátrio, o princípio da norma mais favorável. Assim, se o aviso prévio estiver disciplinado na convenção coletiva, como sendo de 70 dias, não poderá ser utilizado outro parâmetro para a sua aplicação.

**AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL. AUTO-APLICABILIDADE DO INCISO XI DO ART. 7º DA CF.** “A proporcionalidade do aviso prévio, em base no tempo de serviço, depende da legislação regulamentadora, visto que no art. 7º, inc. XXI, da CF/1988 não é auto-aplicável”.

Consequindo com estes transcritos limitar alguns itens em discussões trabalhistas.

#### 4.5.7. RENÚNCIA E TRANSAÇÃO COLETIVA

Este princípio traz claramente o âmbito do poder do sindicato na fixação de normas coletivas, ficando vetado ao sindicato interferir no patrimônio dos membros da categoria, firmando renúncia de direitos ou perdendo dívidas, isso seria desapropriar direitos. As regras trabalhistas vigentes desde 1943 incorporaram os princípios da irrenunciabilidade, intangibilidade contratual e vedação da alteração contratual lesiva.

Mauricio Godinho Delgado explica:

A indisponibilidade inata aos direitos trabalhistas constitui-se talvez no veículo principal utilizado pelo Direito do Trabalho para tentar igualizar, no plano jurídico, a assincronia clássica existente entre os sujeitos da relação socioeconômica de emprego. O aparente contingenciamento da liberdade obreira que resultaria da observância desse princípio desponta, na verdade, como o instrumento hábil a assegurar efetiva liberdade no contexto da relação empregatícia: é que aquele contingenciamento atenua ao sujeito individual obreiro a inevitável restrição da vontade que naturalmente tem perante o sujeito coletivo empresarial.

É comum a doutrina valer-se da expressão *irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas* para enunciar o presente princípio. Seu conteúdo é o mesmo já exposto, apenas adotando-se diferente epíteto. Contudo, a expressão irrenunciabilidade não parece adequada a revelar a amplitude do princípio focado. Renúncia é ato unilateral, como se sabe. Entretanto, o princípio examinado vai além do simples ato unilateral, interferindo também nos atos *bilaterais* de disposição de direitos (transação, portanto). Para a ordem justralhista, não serão válidas quer a renúncia, quer a transação que importe objetivamente em prejuízo ao trabalhador.

A renúncia só será admitida em casos permitidos em lei, ou seja, há direitos renunciáveis e irrenunciáveis, em casos de norma com caráter protetivo, devendo ser verificado se o direito é individual ou coletivo, são irrenunciáveis, não podendo o

sindicato interferir. Na transação há concessões recíprocas entre as partes, sendo realizada em juízo sob forma de conciliação e o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, como prevê o art. 831 da CLT:

**Art. 831.** A decisão será proferida depois de rejeitadas pelas partes a proposta e conciliação.

**Parágrafo único.** No caso de conciliação, o termo que for lavrado valerá como decisão irrecorrível, salvo para a Previdência Social quanto às contribuições que lhe forem devidas.

No momento em que os sindicatos elaboram uma regra a ser seguida estão agindo com atributo do Poder Legislativo, com características de lei estatal, porém quando negocia algum direito questionado o sindicato tem papel de representante, celebrando um negócio jurídico, que resulta em um contrato, ou seja, uma transação. Aqui já existe o direito, e na primeira hipótese cria-se algo novo.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegando ao final da pesquisa vale destacar que o assunto abordado merece um maior aprofundamento, pela importância da flexibilização das normas trabalhistas, mediante o instituto da negociação coletiva, que possibilita a redução da rigidez das normas laborais, para permitir que o Direito do Trabalho tome um novo modelo.

Utilizando de doutrinas, jurisprudência e a legislação para melhor entender as questões tratadas, com objetivo de verificar se a Constituição Federal está de acordo com esta flexibilização, quais limites são determinados, inclusive para direitos que só são discutidos com sindicato. Haja vista que esta flexibilização é uma alternativa à dureza das normas para que se consiga acordo entre as partes.

Ficou constatado com o estudo prazido nesta monografia que: a) a Constituição Federal de 1988 deixa “intactas” algumas garantias trabalhistas, para que os obreiros tenham condições dignas de trabalho; b) o Direito do trabalho traz essas garantias, pois, na relação existente entre empregado e empregador não há igualdade, já que o obreiro é a parte hipossuficiente; c) a norma constitucional em seu artigo 7º da importância a instrumentos de negociações coletivas diretas, permitindo até mesmo negociações de redução da carga horário laboral, jornadas de trabalho e revezamento ininterruptos e compensação semanal; d) a possibilidade de redução de alguma garantia ser feita em troca de outras vantagens, não levando ao cancelamento da previsão legal; e) a flexibilização do Direito do Trabalho vai de encontro a proteção essencial que se deve dar ao trabalhador, tratando as condições de trabalho como mercadorias e f) o que é passível de flexibilização entre as partes não deve estar em desacordo com a legislação.

Trazendo os pontos e contrapontos da flexibilização do Direito do Trabalho temos como positivo: a possibilidade do empregador e empregado estabelecerem através de seus sindicatos melhores condições de trabalho, como negativo: a fragilidade dos sindicatos em negociar com empregadores e a desconsideração de alguns direitos trabalhistas trazendo prejuízo aos obreiros. Os sindicatos, porém estão cada vez mais desacreditados, e os trabalhadores tendo suas garantias alteradas.

Ficou assentado que a Constituição Federal de 1988 consagrou garantias, em tese indisponível, aos trabalhadores, tal como irredutibilidade salarial e jornada de trabalho predeterminada. A ideia do constituinte era estipular garantia de trabalho aceitáveis, respeitando a dignidade da pessoa humana.

Verificou-se que o direito do trabalho garante o mínimo aos trabalhadores, porque parte do postulado de que, entre os autores da relação de emprego, não há uma relação de igualdade, sendo assim na será trabalhista as normas legais são de aplicação obrigatória fundadas nos princípios e normas constitucionais, estabelecendo um patamar mínimo de garantias aos trabalhadores.

Constatou-se que o art. 7º, incisos VI, XIII, XIV deu maior importância aos instrumentos de negociação coletiva direta, permitindo que sejam negociados

coletivamente temas como redução salarial e duração de jornada normal e reduzida, sistemas de turnos ininterruptos e compensação semanal, o que evidencia a maior importância da negociação coletiva no plano constitucional atual.

Possibilidade de acordo ou convenção coletiva levar à redução de determinado direito trabalhista em troca de outras vantagens, não autoriza o cancelamento da prerrogativa prevista em lei, haja vista a flexibilização dos direitos do trabalho serem limitados.

O que é passível de flexibilização pelas partes, através de negociação coletiva, não pode ficar a margem de alteração pelo legislador.

Com o ato unilateral, a renúncia é o meio por qual o trabalhador abre mão de um direito próprio, sendo este ato permitido aos direitos previstos em lei, os demais são vedados mesmo mediante conciliação judicial e os de direito coletivo são inatingíveis por via individual.

Compreendeu-se que a transação é ato bilateral ou plurilateral com intuito de estabelecer acordos mediante concessão recíproca a respeito de questões fáticas ou jurídicas duvidosas. Neste caso poderá ser praticado o ato, por não envolver o patrimônio do trabalhador.

## REFERÊNCIAS

ARRUDA, Kátia Magalhães. **Direito constitucional do trabalho**: sua eficácia e o impacto do modelo neoliberal. São Paulo: Ltr, 1998.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do trabalho**. 3. Ed. São Paulo; LTr, 2007.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Curso de direito constitucional**. 20. ed. São Paulo: Saraiva, 1999.

BRASIL. Consolidação das leis do trabalho. Decreto-lei nº 5.452 de 1º de maio 1943. **(Diário oficial da União)**. Rio de Janeiro, 10 de nov. 1943. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil/Decreto-Lei/Del5452.htm>>.

------. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (**Diário oficial da União**). Brasília, 05 de out. 1988. Disponível em:

<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constitu%C3%A7ao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constitu%C3%A7ao.htm)>.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito sindical**. São Paulo; LTr, 2000.

CUNHA, Sergio Sérvulo da. **Dicionário compacto do direito**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

CUNHA, Maria Inês Moura S.A. da. **Direito do Trabalho**. 2. ed. São Paulo; Saraiva, 1997.

CARRION, Valentim. **Comentários á CLT**. São Paulo; LTr, 1993.

-----, Valentim. **Comentários à consolidação das leis do trabalho**. 28. ed. Atual. Por Eduardo Carrion. São Paulo: Saraiva, 2003.

CANOTILHO, J. J. Gomes. **Direito constitucional e teoria da constituição**. 3. Ed. Coimbra; Almeida, 1999.

DELGADO, Mauricio Goldinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2007.

-----, Mauricio Goldinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2001.

DORNELLES, Leandro do Amaral de. **A transformação do Direito do trabalho**. 2. Ed. São Paulo; LTr, 2002.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo; LTr, 2007.

LEI 13.467/2017 <[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)>. Acesso em 02 de agosto de 2017

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários a CLT**. 10. Ed. 2. Reimpr. São Paulo; Atlas, 2006.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 18. ed. São Paulo: ATLAS. 2005.

MACHADO JÚNIOR, César Pereira da Silva. **Direito do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1999.

MEIRELES, Ana Cristina Costa, Edilton Meireles. **Aintangibilidade dos direitos trabalhistas**. São Paulo: Ltr, 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao direito do trabalho**. 14. ed. São Paulo: Ltr, 1989.

NASSIF, Elaine Noronha. **Fundamentos da flexibilização**: uma análise de paradigmas e paradoxos do direito e do processo do trabalho. São Paulo: Ltr, 2001.

RUPRECHT, Alfredo J. **Os princípios do direito do trabalho**. São Paulo; LTr, 1995.

-----, Alfredo J. **Relações coletivas do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1995.

SILVA, Ney Prado (Coord.). **Direito sindical brasileiro**. São Paulo; LTr, 1998.

SILVA, Luiz de Pinho Pedreira da. **Principologia do direito do trabalho**. São Paulo: Ltr, 1999.

SARLET, Ingo Wolfgang. **A eficácia dos direitos fundamentais**. Porto Alegre; Livraria do Advogado, 1995.

SILVA, José Afonso. **Curso de direito constitucional**. 19. ed. São Paulo: Malheiros Editores. 2001.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL. Súmula nº 666 do STF. Súmulas. Disponível em: <[http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Trib\\_Sup/STF/SUM\\_STF.html#666](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/Trib_Sup/STF/SUM_STF.html#666)>. Acesso em 12 de dezembro de 2016

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Curso de direito do trabalho**. 2. ed. Ver e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2004.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Orientação Jurisprudencial nº 31 do TST. Súmulas, Orientação Jurisprudencial e Precedente Normativo. Disponível em: <[http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/OJ\\_SDC.html#31](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/OJ_SDC.html#31)>. Acesso em 25 de novembro de 2016

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Orientação Jurisprudencial nº 31 do TST. Súmulas, Orientação Jurisprudencial e Precedente Normativo. Disponível em:

<[http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/OJ\\_SDC.html#30](http://www.trt02.gov.br/geral/tribunal2/tst/OJ_SDC.html#30)>. Acesso em 25 de novembro de 2016