



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS III
CENTRO DE HUMANIDADES
CURSO DE DIREITO**

FILIFE YELSIN SOARES DE MORAES

**AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A APLICAÇÃO DAS SUAS NORMAS NA ATUAL
CONJUNTURA LABORAL BRASILEIRA**

**GUARABIRA
2018**

FILIFE YELSIN SOARES DE MORAES

**AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A APLICAÇÃO DAS SUAS NORMAS NA
ATUAL CONJUNTURA LABORAL BRASILEIRA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Programa de Graduação em Direito da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Direito.

Área de concentração: Direito do Trabalho.

Orientadora: Profa. Esp. Marccela Oliveira de Alexandria Rique.

**GUARABIRA
2018**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

M827n Moraes, Filipe Yelsin Soares de.
As negociações coletivas e a aplicação das suas normas na atual conjuntura laboral brasileira [manuscrito] / Filipe Yelsin Soares de Moraes. - 2018.
28 p.
Digitado.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades , 2018.
"Orientação : Profa. Esp. Marccela Oliveira de Alexandria Rique , Coordenação do Curso de Direito - CH."
1. Negociação coletiva. 2. Normas. 3. Convenção. 4. Reforma trabalhista. I. Título
21. ed. CDD 344.01

FILIPPE YELSIN SOARES DE MORAES

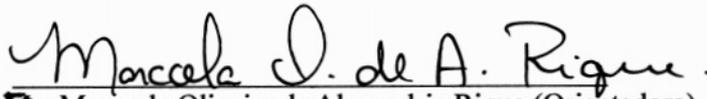
AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A APLICAÇÃO DAS SUAS NORMAS NA ATUAL
CONJUNTURA LABORAL BRASILEIRA

Artigo apresentado ao Programa de Graduação
em Direito da Universidade Estadual da
Paraíba, como requisito parcial à obtenção do
título de Bacharel em Direito.

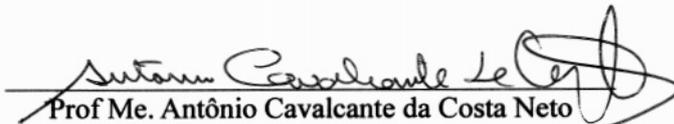
Área de concentração: Direito do Trabalho.

Aprovado em: 30/11/2018.

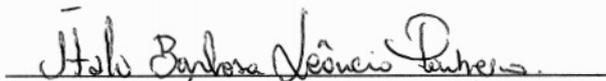
BANCA EXAMINADORA



Prof. ~~Dr.~~ ^{Esp.} Marcela Oliveira de Alexandria Rique (Orientadora)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Antônio Cavalcante da Costa Neto
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Ítalo Barbosa Leônico Pinheiro
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

À minha mãe, Risoneide, e à minha avó, Antônia (*in
memoriam*), a quem devo tudo aquilo que tenho e sou.
Por toda dedicação, amor, cuidado e carinho,
DEDICO.

AGRADECIMENTOS

À minha orientadora, Marccela, por ter me auxiliado na conclusão deste importante momento da minha vida acadêmica.

À minha mãe, por ser sempre a minha maior incentivadora e acreditar em mim, muitas vezes mais do que eu mesmo.

À minha amada avó (*in memoriam*), por todo amor que me dedicou em vida, e que, certamente, de onde estiver, está e estará sempre olhando por mim.

À minha namorada, Amanda Karla, por todo o companheirismo ao longo de, praticamente, toda minha jornada no curso de Direito, sempre me incentivando e acreditando no meu potencial.

Aos professores que me guiaram até aqui e que me ensinaram a amar o Direito, apesar de todos os pesares.

Aos meus colegas de classe por sempre me mostrarem que juntos somos mais. Em especial, aos meus amigos, Edeurlan Duarte e Izaías Santos, que tornaram essa longa caminhada mais leve e agradável.

“Pensar é o trabalho mais difícil que existe.
Talvez por isso tão poucos se dediquem a ele.”
Henry Ford.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	7
2. ASPECTOS HISTÓRICOS.....	8
2.1. <i>Na Europa.....</i>	8
2.2. <i>No Brasil.....</i>	10
3. CONCEITO.....	12
4. FUNÇÕES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS.....	14
5. INSTRUMENTOS NORMATIVOS.....	16
5.1 <i>Natureza Normativa.....</i>	16
5.2 <i>Diplomas Negociais Coletivos.....</i>	17
5.2.2 <i>Acordo Coletivo do Trabalho.....</i>	20
5.2.3 <i>Hierarquia entre Convenção Coletiva e Acordo Coletivo.....</i>	22
6. REFORMA TRABALHISTA E O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO.....	22
6.1 <i>Problemas na supervalorização das normas coletivas.....</i>	22
6.2 <i>Limitação a atuação do Poder Judiciário.....</i>	24
7. CONCLUSÃO.....	25
REFERÊNCIAS.....	27

AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A APLICAÇÃO DAS SUAS NORMAS NA ATUAL CONJUNTURA LABORAL BRASILEIRA

Filipe Yelsin Soares de Moraes¹

RESUMO

As negociações coletivas do trabalho são um importante meio de solução de conflitos no âmbito do direito do trabalho. As normas obtidas através de seus instrumentos fazem lei entre as partes, tendo o reconhecimento da nossa legislação, e podendo, inclusive, prevalecer sobre a mesma em determinadas hipóteses. O presente artigo, através de uma extensa pesquisa fazendo uso do método bibliográfico, tendo como embasamento aparatos legais, doutrinários e jurisprudenciais, tem como objetivo mostrar a importância das negociações coletivas para a classe trabalhadora, desde seu surgimento, na Inglaterra, e como se deu a sua evolução no Brasil até torna-se em como as conhecemos hoje. Constatou-se uma aparente supervalorização das normas coletivas, ocasionada pela recente reforma trabalhista, que pode representar um instrumento maléfico para o trabalhador.

Palavras-Chave: Negociação Coletiva, Normas, Convenção, Reforma Trabalhista.

1. INTRODUÇÃO

O presente artigo trata das negociações coletivas do trabalho e seus instrumentos normativos, perpassando desde o seu surgimento histórico na Europa até sua implementação no ordenamento jurídico brasileiro, os dispositivos que estão previstos na legislação brasileira e as recentes alterações provocadas pela Lei n. 13.467/2017.

A importância de se discutir as negociações coletivas, como se encontram hoje, consiste na possibilidade de flexibilização de certos direitos do trabalhador. Em tempos de crise, a tentativa de se flexibilizar os direitos trabalhistas surge com mais força. As negociações têm e sempre tiveram o condão de solucionar conflitos entre empregados e empregadores mas, sem a devida proteção, poderá tornar-se um perigoso instrumento de precarização das condições de trabalho.

O direito do trabalhador é e sempre será motivo de discussões atuais, e a recente mudança na legislação traz esta possibilidade. Para poder elucidar sobre a grande importância das normas coletivas para a seara trabalhista, desde seu surgimento, e o risco oferecido pela sua má utilização, se recorreu a uma extensa revisão bibliográfica que trata sobre estes

¹ Aluno de Graduação em Direito na Universidade Estadual da Paraíba – Campus III
E-mail: fyelsin@gmail.com

determinados assuntos, valendo-se da doutrina trazida por grandes nomes no campo do Direito do Trabalho, bem como dos entendimentos jurisprudenciais e a legislação pertinente. Buscando também através de monografias, artigos e matérias em periódicos fortalecer o embasamento sobre o tema a ser exposto nas próximas páginas, sem, todavia, esgotá-lo.

Tendo por objetivo destacar a grande valia das normas coletivas e suas nuances no direito laboral pátrio, mas abrindo o parêntese para como a má interpretação e má aplicação das mudanças trazidas pela reforma trabalhista poderão precarizar as condições de trabalho e relativizar a proteção anteriormente existente a favor do trabalhador – polo mais fraco da relação trabalhista.

2. ASPECTOS HISTÓRICOS

2.1. Na Europa

Quando os obreiros começaram a se organizar de maneira coletiva pela primeira vez, ainda na Idade Média, essa primeira forma de organização entre trabalhadores era denominada de corporação de ofício, uma espécie de associação entre pessoas que desempenhavam as mesmas atividades (SILVA, 2014). Nas corporações havia uma divisão hierárquica entre mestres, companheiros e aprendizes, sendo que os mestres eram os que detinham o monopólio sobre fabricação, venda e regulamentação de produtos.

Naquela época, por mais que já houvesse descontentamento com as condições de trabalho, ainda era tímida qualquer forma de manifestação contra os abusos praticados pelos detentores de poder, acontecendo de maneira esporádica e sem grande força para refletir mudanças na relação trabalhista (ROSA, 2011).

As relações coletivas do trabalho em defesa do trabalhador só passam a ser o foco, coincidentemente, com o período de surgimento dos primeiros sindicatos e do movimento que lhes é próprio: o sindicalismo. As corporações de ofício, anteriores ao sindicato, foram extintas no período da Revolução Francesa em 1789, passando a vigorar a proibição a associações e formação de grupos, com a justificativa de que não se deveria intervir na liberdade individual (GARCIA, 2017). O que mais acentua a diferença entre as corporações e os sindicatos modernos é o seu direcionamento, as corporações tinham sua atuação mais voltada contra o consumidor, enquanto os sindicatos atuam na proteção do trabalhador contra o empregador. É essa dinâmica de ação coletiva que marca o surgimento do Direito Coletivo do Trabalho, envolto na figura do ser coletivo, do sindicato.

A França, no ano de 1791 trazia na Lei Le Chapelier, de 17 de Julho, a proibição aos cidadãos de um mesmo estado ou profissão de realizarem deliberações ou tomarem decisões conjuntas no que dissesse respeito a seus interesses comuns. Essa mesma linha foi seguida pelo Código Penal de Napoleão, de 1810, que previa punição as associações de trabalhadores (OLIVEIRA, 2016).

Surge então o movimento sindical, com o estouro da chamada Revolução Industrial, no fim do século XVIII. Nasce ali uma nova classe de operários disposta a reivindicar melhorias na sua condição laboral que, organizando-se então de maneira coletiva, passa assim a ser representada por entidades associativas.

A partir do momento que os trabalhadores entendem o empregador como um ser coletivo, com suas ações causando um reflexo social em um número amplo de pessoas, percebe-se que será necessário bem mais do que sua manifestação individual para alcançar a força política e jurídica desejada para se opor as condições abusivas existentes na relação trabalhista da época.

Remonta ao ano de 1720, na Inglaterra – considerada o berço do sindicalismo – o surgimento das primeiras associações de trabalhadores, decididos a reivindicar melhorias na sua condição laboral tais como: redução da jornada de trabalho e aumento salarial. Não havia, porém, naquela época, ambiente propício para as associações, pois o que se via era um ambiente extremamente individualista guiado pelo liberalismo econômico (ROSA, 2011). A união entre trabalhadores só passa a ser tolerada a partir de 1824 quando, por intermédio do parlamento inglês, é retirada a proibição a coligações de trabalhadores (SILVA, 2014). O direito a livre associação, no entanto, só vem a ser de fato efetivado na Inglaterra com a promulgação da “Trade Union Act” no ano de 1871, desatrelando a atividade sindical do Estado.

As reivindicações de classe são o que dá origem as negociações coletivas no continente europeu. As negociações coletivas – de onde se originam as normas coletivas – surgem então como uma alternativa capaz de atenuar os conflitos existentes na luta do proletariado em busca de melhores condições, frente aos abusos e as péssimas condições de trabalho oferecidas por parte dos empregadores (FILHO, 2014).

As negociações coletivas sofreram bastante resistência, não apenas dos patronos, que detinham tanto o poder econômico, quanto o poder sobre os meios de produção, mas também do Estado, detentor monopolista do poder Legislativo.

A mudança de pensamento sobre as negociações começa a surgir com a derrocada do liberalismo econômico, próprio do século XIX, dando lugar a jovem ideia de Democracia que surge principalmente com o fim da I Guerra Mundial (CARVALHO, 2016).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, previu o direito tanto de organização sindical quanto de ingresso nos mesmos. Já a Organização Internacional do Trabalho (OIT) promoveu, no mesmo ano, a Convenção 87, que estabelecia direcionamentos para que se efetivasse a liberdade sindical (GARCIA, 2017). Nos anos seguintes, houve diversas convenções tratando sobre liberdade sindical, direito de associação e fomento a negociação coletiva, sedimentando o Direito Coletivo do Trabalho como o conhecemos hoje.

2.2. No Brasil

O Brasil não alheio aos acontecimentos no continente europeu, mas partindo de uma realidade diferente, traz em sua Constituição Imperial outorgada em 1824 – dois anos após tornar-se independente de Portugal – a abolição das corporações de ofício que curiosamente, de fato, nunca chegaram a existir em território nacional, pois até naquele dado momento o país era sustentado exclusivamente pelo trabalho escravo (ROSA, 2011).

Por possuir um regime escravagista, o Brasil só reuniu condições para o surgimento das relações coletivas do trabalho após a edição de leis como: Lei do Ventre Livre em 1871 e a Lei Áurea em 1888, nesse mesmo período a Europa já vinha gozando dos seus primeiros anos de liberdade sindical (ROSA, 2011).

No ano de 1891, a Constituição – a primeira no período republicano – não tratou especificamente sobre entidades sindicais, não interferindo desse modo na relação empregado x empregador, fazendo referência apenas ao livre exercício da profissão e da associação (SILVA, 2014). As primeiras Confederações de Trabalhadores só surgem no ano de 1920.

O Decreto nº 19.770, de Março de 1931 distingue os sindicatos de trabalhadores e empregadores, exigindo-se ainda de ambos os sindicatos o reconhecimento por parte do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio – criado em 1930. Fora também instituído o sindicato único em uma mesma região – com funções delegadas pelo Governo – para a representação dos interesses dos trabalhadores (SILVA, 2014).

O Instrumento Coletivo do Trabalho não surge no Brasil fomentado por movimentos sociais reivindicatórios como na Inglaterra e resto da Europa, mas pela ação do Poder Político, fruto de uma filosofia de Estado Intervencionista, que surgira após a Revolução Liberal de 1930. Sendo materializado pelo Decreto nº 21.761 de Agosto de 1932, este

instrumento legal, inclusive, autorizava o Ministro do Trabalho a estender os efeitos da negociação coletiva para além dos limites dos convenientes, podendo os mesmos serem aplicados a todos os empregados de um mesmo Município ou Estado, mesmo que não tenham participado do processo de negociação. (CARVALHO, 2016)

A Constituição Democrática de 1934 em seu artigo 121, alínea “j”, reconheceu expressamente as convenções coletivas do trabalho como um meio de amparo e proteção as condições do trabalho (CARVALHO, 2016). Com o início da “Ditadura Vargas” no ano de 1937, nasce com ela a Carta Constitucional de 1937 conhecida pela acunha de “Polaca”, por ter sido inspirada no modelo polonês, que consagrou em seu artigo 137 os instrumentos coletivos do trabalho sob a denominação de “contratos coletivos”.

O Decreto-Lei 1.402 de Julho de 1939 regularizou a instituição do sindicato único por categoria econômica ou profissional em determinada base territorial, além de atribuir legitimidade e poder de negociação aos sindicatos – à época conhecidos como associações profissionais e econômicas – desde que reconhecidos pelo Estado, através do Ministério do Trabalho, e não podendo desrespeitar a política econômica defendida pelo Estado (SILVA, 2014).

A Consolidação de Leis do Trabalho (CLT), sancionada pelo então presidente Getúlio Vargas, em 1º de Maio de 1943, tratava na redação original de seu artigo 611 sobre os contratos coletivos do trabalho, tendo o respectivo dispositivo posteriormente sua redação modificada pelo Decreto-Lei nº 229 de Fevereiro de 1967, substituindo o termo contrato coletivo por convenção coletiva do trabalho e trazendo pela primeira vez o termo acordo coletivo em seu parágrafo primeiro. Sendo este decreto, inclusive, responsável por regular a possibilidade dos sindicatos celebrarem acordos e convenções coletivas (GARCIA, 2017).

Na esfera constitucional, a Constituição de 1946 volta a reconhecer, assim como fazia a de 1934, as convenções coletivas do trabalho. O que também acontece nas duas constituições posteriores a ela, a saber, a Constituição Federal de 1967, no período ditatorial militar, e nossa atual Carta Magna, promulgada em 1988 e considerada a mais democrática de todas (CARVALHO, 2016).

A Constituição Federal de 1988 (CF/88) vedou a interferência e intervenção do Poder Público nas organizações sindicais e trouxe a previsão da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas do trabalho, além de ser a responsável também por elevar o acordo coletivo a status constitucional. Foi a CF/88 a responsável por conferir

diversos estímulos para que se pudesse valorizar a negociação coletiva no Brasil., só após 1988 que a negociação coletiva passou a ser efetivamente uma das mais importantes vias para buscar-se a solução de conflitos.

Nos anos a seguir muito foi discutido sobre o quão longe poderiam ir os efeitos das normas coletivas no ordenamento jurídico brasileiro. Já eram previstas algumas flexibilizações em certos direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva, tanto na CLT – que prevê redução do intervalo mínimo para almoço – quanto na própria Constituição Federal, que já possibilitava, por exemplo: redução salarial, compensação de jornada e fixação de jornada diferenciada para turnos ininterruptos.

A corrente doutrinária defendia, majoritariamente, o entendimento de que prevaleceria aquela norma que fosse mais favorável ao empregado. As jurisprudências do Tribunal Superior do Trabalho (TST) e do Supremo Tribunal Federal (STF) divergiam sobre que tipo de norma deveria prevalecer, chegando o STF inclusive, no ano de 2015, alterar decisão do TST sobre acordo coletivo, no julgamento do Recurso Extraordinário (RE) 590.415. Enquanto o TST entendeu pela prevalência da legislação trabalhista, o STF decidiu pela prevalência da norma coletiva, defendendo no voto do Ministro Luís Roberto Barroso que, “os acordos e convenções coletivas são instrumentos legítimos de prevenção de conflitos trabalhistas, podendo ser utilizados, inclusive, para redução de direitos trabalhistas”².

A última significativa mudança relativa as normas coletivas do trabalho foi a Lei 13.467, de 13 de Julho de 2017, que ficou conhecida popularmente como “Reforma Trabalhista”, alterando e criando novos dispositivos na CLT, sendo um em especial significativo para os instrumentos normativos: o artigo 611-A. Esse artigo traz expressamente em seu caput que “a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei”, elencando em seguida nos seus incisos as hipóteses possíveis, causando com isso uma verdadeira supervalorização das chamadas normas coletivas no ordenamento jurídico pátrio.

3. CONCEITO

Para melhor entender o que são as normas coletivas do trabalho, é importante buscar uma melhor compreensão desde o conceito do que vem a ser o Direito Coletivo do Trabalho,

2 Nacionalmente conhecido como o “Caso BESC”. Cf. VEIGA. M. F. C. ; PINHEIRO. L.A. **STF inova e decide que vale o negociado sobre o legislado no âmbito trabalhista**. O Estado de S. Paulo, São Paulo, 13 de set. 2016. Disponível em <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/stf-inova-e-decide-que-vale-o-negociado-sobre-o-legislado-no-ambito-trabalhista/>

e também a negociação coletiva. Foi através destes institutos, como pode ser visto na evolução histórica, que se chega até o objeto de estudo: as normas coletivas do trabalho.

Para definir algo é importante que se tenha grande conhecimento acerca do tema, por isso se faz necessário recorrer a renomados doutrinadores para assim melhor realizar esta tarefa.

Na busca do que vem a ser o Direito Coletivo do Trabalho surgem três correntes doutrinárias, com enfoques distintos, que buscam defini-lo, são elas: objetivista, subjetivista e mista.

A definição objetivista acerca do direito coletivo do trabalho é trazida por Amauri Mascaro Nascimento (apud DELGADO 2017, p. 1457) como sendo o “ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical”.

Para o critério subjetivista conceitua-se o direito coletivo do trabalho, segundo Cesarino Júnior citado por Amauri Mascaro Nascimento (1997) (apud LEITE, 2017, p. 673) como “o conjunto de leis sociais que consideram os empregados e empregadores coletivamente reunidos, principalmente na forma de entidades sindicais”.

Já para o critério misto, que pode ser considerado uma soma dos critérios objetivista e subjetivista, Delgado define o direito coletivo do trabalho como sendo

o complexo de institutos, princípios e regras jurídicas que regulam as relações laborais de empregados e empregadores e outros grupos jurídicos normativamente especificados, considerada sua ação coletiva, realizada autonomamente ou através das respectivas entidades sindicais (DELGADO 2017, passim)

Percebe-se que, o direito coletivo do trabalho não constitui um ramo autônomo do direito, fazendo parte do direito do trabalho, tendo por objetivo regular a ação das organizações sindicais, as relações coletivas de trabalho, seus conflitos e soluções etc.

Para poder conceituar a negociação coletiva também há a necessidade de se recorrer as lições doutrinárias.

É defendido por Amauri Mascaro Nascimento (apud LEITE 2017, p. 726) que a “negociação coletiva da qual resultam convenções coletivas de diferentes tipos, graus de obrigatoriedade e âmbitos de aceitação, é uma fonte de produção normativa típica do direito do trabalho.

De maneira semelhante posiciona-se Delgado (apud LEITE 2017, loc. cit.) para quem a “negociação coletiva é um dos importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea. Sem dúvida, é o mais destacado no tocante a conflitos trabalhistas de natureza coletiva”.

Para alguns outros doutrinadores a negociação coletiva se trata de um processo, é o que defende José Cláudio Monteiro de Brito Filho (apud LEITE 2017, loc. cit.): negociação coletiva é “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando a harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

Nas palavras de Júnior (2017, p 1240), é “o conjunto de tratativas preliminares, que fazem parte da fase pré-contratual, tendentes à celebração de um instrumento normativo negociado, seja ele um acordo ou uma convenção coletiva de trabalho”. José Cairo Júnior também conceitua em sua obra o que vem a ser o instrumento normativo que cria a norma coletiva:

o instrumento normativo é o **negócio jurídico, celebrado por tempo determinado, fruto de negociação coletiva efetivada entre entidades sindicais de empregados e empregadores** que, por meio de suas cláusulas de natureza normativa, estabelece **novas condições de trabalho** (JÚNIOR 2017, p.1260. grifo do autor).

4. FUNÇÕES DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

As negociações coletivas podem ser consideradas um dos pilares que sustentam as relações coletivas de trabalho. Defende-se que, sua realização seja feita, “em bases justas, o que exige o diálogo e a lealdade, em observância do princípio da boa-fé e do direito à informação” (GARCIA, 2017).

As negociações coletivas possuem inúmeras funções, variando inclusive de autor para autor sobre quais seriam estas funções.

Para Garcia (2017) há, primeiramente, o gênero “funções jurídicas”, de onde se retiram as espécies: normativa, obrigacional e compositiva.

A normativa estabelecerá as normas regulamentadoras das relações de trabalho, a obrigacional terá o condão de fixar as obrigações entre os entes que firmassem norma coletiva, enquanto a compositiva, estabelecerá regras para solucionar futuros problemas que pudessem advir de conflitos.

As outras funções seriam a política – que tem como papel fundamental fomentar o diálogo – a função econômica, objetivando a distribuição de riquezas, e, por fim, a função social, que busca harmonizar o ambiente de trabalho, “possibilitando o progresso social e o maior desenvolvimento, de forma a alcançar justiça social”.

A função de maior importância na visão de Leite (2017) seria a função normativa, que, segundo ele, “tem por objeto a criação de instrumentos normativos que estabelecerão normas e condições aplicáveis aos contratos individuais de trabalho dos representados pelos sujeitos dos instrumentos coletivos correspondentes” LEITE (2017, p. 736).

Na visão do autor, as negociações coletivas ainda possuem outras sete funções, entre elas merecem ser destacadas as funções: obrigacional, compositiva, política, econômica e social, funções estas que possuem muita similaridade com as preceituadas por Garcia em sua obra.

À função obrigacional é atribuída “a fixação de regras diretamente para os sujeitos signatários dos instrumentos coletivos, sem repercussão para os contratos individuais do trabalho” (LEITE, 2017 loc. cit.).

A função compositiva seria aquela responsável por estimular a resolução de impasses pelas partes, sem ser necessário recorrer a outros meios. Enquanto função política teria importante papel na democratização das relações, buscando favorecer o diálogo entre as partes (LEITE, 2017).

Por sua vez, a função econômica, seria pautada na distribuição de riquezas, enquanto a função social teria relação com a “participação dos trabalhadores, através de seus representantes, na vida e no desenvolvimento da empresa” (LEITE 2017, 737).

Já o autor Júnior (2017) defende em sua obra a existência de apenas três funções das negociações coletivas, a saber: Função protetiva, função compositiva e função flexibilizadora.

A função protetiva seria o dever de, segundo Júnior, (2017, p 1241) “compensar a desigualdade que o empregado, isoladamente considerado, tem em relação ao empregador”.

A função compositiva, em suas palavras, é “a função de evitar um conflito coletivo do trabalho e, conseqüentemente, a deflagração de greve ou ajuizamento de ação judicial coletiva” (JÚNIOR 2017, loc. cit.). Já a função flexibilizadora, seria a possibilidade de se flexibilizar os direitos trabalhistas desde que por meio de negociação coletiva.

5. INSTRUMENTOS NORMATIVOS

A busca pela solução de conflitos de forma autônoma eclodiu no surgimento das negociações coletivas do trabalho. A negociação coletiva é o instrumento necessário para que se chegue até os instrumentos normativos. Os instrumentos normativos, abrangidos pela negociação coletiva, são necessariamente aquilo que se resulta da negociação e que tem força normativa para delimitar direitos e obrigações aos trabalhadores envolvidos. Representam, sem dúvidas, um marco no direito trabalhista e na sua percepção e tratamento em relação ao trabalhador como um ser coletivo, fazendo com isso consonante ao que diz Delgado (2017, p. 1568) “contraposição à hegemonia incontestável do ser individual no estuário civilista preponderante no universo jurídico”.

5.1 Natureza Normativa

A natureza jurídica dos instrumentos normativos também possui controvérsias, existindo três teorias que tratam sobre o tema.

A primeira delas, a teoria contratualista, busca justificar a natureza jurídica das normas como certos contratos de natureza civil. Essa teoria advém do direito privado, amparada na autonomia privada das partes quanto aos ajustes, como em um negócio jurídico.

A segunda teoria é a teoria normativa, que justifica a natureza das normas com o efeito que elas produzem, que possui caráter normativo, vinculando toda uma categoria.

Já a teoria mista, e a mais aceita em nossa doutrina, busca unir pontos das outras duas teorias, defendendo a dupla natureza das normas, sendo tanto contratual quanto normativa. A expressão teoria mista não é totalmente adequada, por trazer uma ideia de simples unificação de diferentes teorias, mas é a que melhor especifica o que vem a ser os instrumentos normativos, diferenciando-os de outros diplomas que possuam apenas o caráter contratual, ou apenas o caráter normativo. Esta teoria prevalece, entendendo serem as normas, contratuais, por serem fruto de um acordo de vontades entre seus celebrantes, e normativas, por seus efeitos gerarem direitos e obrigações para toda uma categoria, sendo nas palavras de Júnior (2017, p. 1240) “contrato na sua formação e norma na sua essência”. Na visão de Garcia

deve-se entender a convenção coletiva de trabalho como instituto no qual se fazem presentes tanto a natureza contratual, por decorrer da autonomia coletiva dos particulares, estabelecendo condições de trabalho e obrigações aos entes que a pactuam, como também a natureza normativa, constituindo fonte formal do Direito, fixando normas jurídicas a serem aplicadas na regulação jurídica de trabalho (GARCIA, 2017)

5.2 Diplomas Negociais Coletivos

Os instrumentos normativos previstos no ordenamento brasileiro são as convenções coletivas do trabalho (CCT) e os acordos coletivos do trabalho (ACT). A OIT não os distingue, tratando os respectivos diplomas genericamente como convênios coletivos. Já a CLT prevê ambos na redação atual do caput de seu artigo 611 e parágrafo primeiro, *in verbis*:

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

§ 1º É facultado aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho (BRASIL, 1943).

A atual carta magna, em seu artigo 7º, inciso XXVI, também vem a reconhecer estes instrumentos normativos, constituindo-os como direitos sociais fundamentais dos trabalhadores.

As convenções coletivas e os acordos coletivos dependerão da manifestação dos associados que serão atingidos por suas normas, conforme disposto no art. 612 da CLT, em relação ao quórum tanto para sua instalação quanto para que se aprove as propostas apresentadas que também está previsto no referido artigo, tal previsão é vista como possível interferência na organização sindical, razão pela qual não é considerada recepcionada pela CF em seu artigo 8º, inciso I, de maneira que não se considera válida essa exigência.

Registre-se que a CLT enumera alguns assuntos que deverão, obrigatoriamente, constar no conteúdo dos instrumentos coletivos, esses assuntos estão previstos no caput de seu art. 613 e incisos, *in verbis*:

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

I – Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;

II – Prazo de vigência;

III – Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;

IV – Condições ajustadas para reger as relações individuais do trabalho durante sua vigência;

V – Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos;

VI – Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial da aplicação de seus dispositivos;

VII – Direitos e deveres dos empregados e empresas;

VIII – Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos (BRASIL, 1943 apud GARCIA, 2017).

Já no parágrafo único do art. 613 está a previsão sobre a forma como podem ser realizados. Os CCT e ACT são, necessariamente, escritos – ou seja, não podem ser verbais. E por este motivo diz-se que tais instrumentos são solenes.

Em relação a forma que deve se dar publicidade aos instrumentos normativos, é estabelecido pela CLT a necessidade de que se apresente tanto CCT quanto o ACT para registro e arquivamento no Ministério do Trabalho (MTb)., no prazo de oito dias, a contar da data de sua assinatura. O outro prazo que se estabelece, é o de cinco dias, a contar do depósito do instrumento no MTb, para que cópias destes documentos coletivos sejam fixadas de modo visível – pelos sindicatos convenientes – nos estabelecimentos de empresas abrangidas pelo mesmo.

Quanto a duração máxima dos instrumentos coletivos, foi definido pela CLT no Art. 614, §3º, o período de dois anos, não admitindo-se que haja duração de CCT e ACT por prazo superior. Sendo adicionado ao referido parágrafo após a reforma trabalhista, a vedação a ultratividade de tais instrumentos. Portanto, caso chegue ao fim de sua vigência sem que novo Acordo ou Convenção seja estabelecido, aquele anteriormente estabelecido não poderá permanecer regulando as relações de trabalho.

O art. 615 da CLT traz a previsão quanto à possibilidade da CCT ou ACT ser prorrogada, revisada, denunciada ou revogada. Quanto à prorrogação, é preciso lembrar que a própria CLT estabelece o prazo máximo de dois anos aos diplomas coletivos. Por isso, eventual prorrogação deverá respeitar este prazo máximo.

Segundo Leite (2018) é comum na prática encontrar CCT e ACT com vigência prevista de um ano e com uma possível eventual prorrogação de no máximo um ano. É o que diz a Orientação Jurisprudencial (OJ) 322 do TST:

OJ-SD11-322 ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. CLÁUSULA DE TERMO ADITIVO PRORROGANDO O ACORDO PARA PRAZO INDETERMINADO. INVÁLIDA.

Nos termos do art. 164, §3º, da CLT, é de 2 anos o prazo máximo de vigência dos acordos e das convenções coletivas. Assim sendo, é inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado (TST, 2003 apud. JÚNIOR, 2017 p. 1270).

A revisão do diploma coletivo é o procedimento pelo qual as partes envolvidas na negociação decidem alterar determinada cláusula durante a vigência do mesmo. Já a denúncia, significa que uma das partes pretende não cumprir o instrumento coletivo em vigor, e comunica a outra parte de sua intenção. Por fim, a revogação – total ou parcial – tem lugar quando as partes decidem revogar algumas cláusulas, ou a totalidade, do CCT ou ACT em vigor.

5.2.1 Convenção Coletiva do Trabalho

A convenção coletiva do trabalho, é trazida por Arion Sayão Romita como

contrato normativo, regula antecipadamente, de maneira abstrata, relações jurídicas existentes ou que as partes se obrigam a constituir. É próprio do contrato, em acepção ampla (como negócio jurídico bilateral), regular relações jurídicas, subordinando-as as regras preestabelecidas. Tais disposições negociais, agora fixadas para produzirem efeito adiante, destinam-se a reger relações concretas das partes que submeteram ou venham a se submeter às condições estipuladas (ROMITA apud LEITE, 2017, p 740).

Já Valentin Carrion diz sobre as convenções coletivas que

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 celebra-se; como se diz, é mais uma lei do que um contrato. Tem a vantagem de descer a minúcias e, melhor que a lei, adaptar-se às circunstâncias específicas das partes, do momento e do lugar (CARRION, apud. LEITE, 2017, p 740).

A CCT como defende Júnior (2017, p. 1280) “é um instrumento de caráter normativo derivado da negociação coletiva havida entre o sindicato da categoria profissional e o respectivo sindicato da categoria econômica”. Por possuir estes como sujeitos pactuantes, as normas por ela produzidas abrangem toda a base territorial das categorias representadas pelos sindicatos, não apenas àqueles que estiverem filiados.

Nas palavras de Garcia (2017) “trata-se de verdadeira fonte formal do Direito do Trabalho, por estabelecer normas gerais e abstratas, a serem aplicadas no âmbito das relações individuais de trabalho abrangidas pelos sindicatos representantes das respectivas categorias”.

A convenção coletiva possui diversos importantes aspectos, dentre eles, permitir que o empregado influa nas condições trabalhistas; a atenuação do choque social existente, reforçando a solidariedade entre os operários; ser uma autêntica fonte do direito trabalhista e ser uma tentativa de reabilitar a dignidade da pessoa humana (LEITE, 2018).

Por excelência os sindicatos serão os sujeitos das convenções coletivas, mas na falta destes a CLT preceitua em seu § 2º do artigo 611

§ 2º As Federações e, na falta desta, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em Sindicatos, no âmbito de suas representações (BRASIL, 1943 apud. LEITE, 2018).

De certo que o conteúdo da CCT deverá ter como objetivo a melhoria na condição social do trabalhador, será medida excepcional a admissão da possibilidade de impor-se condição que lhe seja menos favorável.

A rigor existem certos limites ao conteúdo da CCT que decorrem, conforme preceitua Leite (2018), “das normas de ordem pública e da ponderação entre o princípio da proteção,

que abrange os princípios da norma mais favorável, da condição mais benéfica e *in dubio pro operari*, e a possibilidade de flexibilização *in pejus* prevista em lei”.

5.2.2 Acordo Coletivo do Trabalho

O acordo coletivo tal qual a convenção coletiva vem a ser, como preceitua Júnior (2017, p.1281), “instrumento normativo decorrente de uma negociação coletiva efetivada entre o sindicato representativo da categoria profissional (grupo de trabalhadores) e uma ou algumas empresas”.

Basicamente, o ACT se difere da CCT por seus sujeitos e sua abrangência. No acordo não há a participação da representação sindical dos empregadores, estando em um dos polos, o sindicato que representa os trabalhadores e, do outro, uma ou mais empresas atuando de forma direta. E por seus efeitos normativos, que possuem abrangência inferior à da CCT, pois limitam-se aos contratos de trabalho dos empregados da respectiva empresa acordante, inclusive os daqueles que não estiverem associados.

Defende Garcia (2017) que a obrigatoriedade de participação dos sindicatos em negociação coletiva não invalida a possibilidade de realização de ACT de forma direta entre empregado e empregador, a CLT preceitua sobre a validade destes acordos em seu art. 617, e § 1º *in verbis*:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assumam a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final (BRASIL, 1943 apud. LEITE, 2018).

Segundo Garcia (2017) há entendimento de que a parte final do §1º do art. 617 que se refere ao fato dos interessados poderem prosseguir diretamente em negociação coletiva até seu fim, não teve sua recepção na CF/88. Mas pela especificidade da situação e para que não se prejudique os trabalhadores, deixando-os sem norma coletiva a ser aplicada, defende-se que a regra seja aplicável, apesar do que prevê a regra genérica do art. 8º, inciso VI, da Constituição. Há, inclusive, entendimento de que, mesmo quanto a inexistência de sindicato representante da categoria, há a possibilidade de aplicação análoga do art. 611, §2º, da CLT para que se celebre acordo, por razão da semelhança das situações.

Até mesmo a Constituição traz a possibilidade de entendimento direto entre empregados e empregadores quando, em seu art. 11, prevê que seja possível eleição de representante da classe empregada nas empresas com mais de duzentos trabalhadores, para tal finalidade.

A Constituição mesmo exigindo a participação do sindicato na negociação, não impõe sua participação no acordo coletivo que resulta da negociação. Ressalta-se que, mesmo que o sindicato venha a participar da negociação, o mesmo poderá recusar-se a assinar o ACT.

Quando, por escrito, o sindicato se recusar a assumir a direção de negociação coletiva, cabe ao Judiciário, desde que provocado, a apreciação e o julgamento da validade das cláusulas que venham a ser inseridas posteriormente no acordo que seja celebrado sem a participação do sindicato.

Quanto ao Judiciário, o Tribunal Superior do Trabalho (TST), desde que se observe o que preceitua o art. 617 da CLT, vem considerando válido o ACT celebrado sem a participação de sindicato. É o que se pode inferir a partir da leitura de seus seguintes julgados:

Acordo coletivo. Celebração sem a participação do sindicato. Nos termos do art. 8º, VI, da Constituição da República e caput do art. 617 da CLT, é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas, sem a qual o ajuste não será considerado válido, salvo se cumprida a formalidade constante no § 1º do art. 617 da CLT (Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final.), procedimento não respeitado no caso em apreço (...) (TST – ROAA 749835 – S BDI 2 – Rel. M in. Conv. Anelia Li Chum D– JU 09.11.2001 – p. 658). (TST, 2001 apud. LEITE, 2018)

Redução salarial. Aumento real convertido em antecipação salarial. Acordo sem a participação sindical. S e o representante da categoria profissional dos empregados não estava presente à negociação, a alteração em questão é inválida, pois, embora tenha sido chamado a participar da negociação, sua ausência não implica concordância tácita. O fato de a maioria dos empregados ter concordado com a alteração contratual também não é suficiente para atribuir-lhe validade, principalmente se levando em conta que a mudança foi realizada na vigência dos contratos de trabalho, quando o empregado, parte mais fraca da relação de emprego, sujeitar-se-ia a qualquer proposta para não perder sua única fonte de renda. Ademais, toda alteração contratual deveria seguir as regras dos arts. 612, 613 e 617, § 1º, da CLT, os quais apenas autorizam a negociação direta, caso esgotadas todas as formas legais dispostas em seu caput, o que não ficou configurado na hipótese dos autos, máxime o que estabelecem os incs. VI e XXVI do art. 7º da Constituição da República e o art. 468 da CLT. Recurso de Revista de que se conhece e a que se nega provimento (TST – RR 523640 – 5ª T. – Rel. M in. João Batista Brito Pereira – DJU 07.03.2003). (TST, 2003 apud. LEITE, 2018)

5.2.3 Hierarquia entre Convenção Coletiva e Acordo Coletivo

Há a possibilidade de que ao mesmo tempo em que se celebre Convenção entre os sindicatos obreiros e patronal, também esteja em vigor Acordo celebrado o sindicato obreiro e empresa da categoria econômica representada pelo sindicato patronal que celebrou a Convenção.

A solução desse possível conflito está prevista na CLT em seu artigo 620 que, após a reforma trabalhista, prevê que, as condições do Acordo, que são mais específicas do que aquelas da Convenção, **sempre** prevalecerão sobre as condições da Convenção.

Quando o conflito se der entre algum destes instrumentos e o próprio contrato de trabalho, a solução está prevista pela Consolidação em seu artigo 619. Segundo a CLT, as disposições do contrato de trabalho que contrariem ACT ou CCT serão nulas de pleno direito, não podendo prevalecer sobre os instrumentos.

6. REFORMA TRABALHISTA E O NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

A Lei 13.467/2017 provocou profundas alterações nas relações coletivas, em especial pela possibilidade os sindicatos transacionarem com maior liberdade em relação a determinados assuntos. A reforma trabalhista conferiu força de lei às negociações coletivas para diversos assuntos.

Anteriormente à reforma já havia discussão na jurisprudência e doutrina trabalhistas entre as correntes que defendiam a possibilidade de flexibilização, em alguns aspectos, através da negociação, e a corrente que defendia sua impossibilidade.

O objetivo do legislador era de tentar pacificar essa discussão, para tanto, previu, no art. 611-A os assuntos nos quais a negociação coletiva poderá flexibilizar os direitos dos trabalhadores, e no art. 611-B, os assuntos que não haverá possibilidade de supressão ou redução de direitos via negociação coletiva.

6.1 Problemas na supervalorização das normas coletivas

A lei 13.467/2017, em sua redação, impôs um desproporcional alargamento de hipóteses em que as negociações coletivas do trabalho prevalecerão sobre a lei, de forma particular, ao que diz respeito as condições contratuais e ambientais do trabalho.

Com o art. 611-A, autoriza-se a supressão ou atenuação dos direitos dos trabalhadores, pela via da negociação coletiva. Isto traz uma evidente negligência por parte do legislador no que diz respeito à noção de dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico brasileiro.

Essa flexibilização também vai de encontro ao direito fundamental de se ter um trabalho digno.

Este dispositivo, por exemplo, relativiza o princípio da norma mais favorável, que estabelecia que, no conflito entre duas normas, deveria se dar a aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, mas o que o referido artigo prevê é que, nos casos previstos por ele, a convenção e o acordo prevalecerão, ainda que a lei seja mais favorável.

Também há de se considerar uma possível afronta ao princípio da vedação ao retrocesso social, tendo em vista que a reforma trabalhista não faz nenhuma salvaguarda ao trabalhador no art. 611-A da CLT. Não resta garantido, desta forma, o mínimo essencial ao empregado, já que se observa mudanças até no que diz respeito a saúde e segurança do trabalho, afetando assim o núcleo que estrutura o direito do trabalho.

Um detalhe preocupante é o fato de que o art. 611-A é considerado, ainda por cima, um rol exemplificativo, o que sugere que, outros direitos para além deste artigo poderão ser flexibilizados. Em suma, direitos não protegidos pela CF/88 ou pelo art. 611-B estão também passíveis de redução ou supressão com a reforma trabalhista. Correia; Miessa entendem

que a utilização de rol exemplificativo para as hipóteses em que se permite a transação de direitos trabalhistas é extremamente prejudicial aos trabalhadores, pois poderá ter efeitos indesejados com a redução de direitos essenciais não previstos na CF/88 e no art. 611-B da CLT (CORREIA; MIESSA. 2018 p. 535)

Outra possível consequência danosa causada por se ter um rol exemplificativo que possibilite redução ou supressão de direitos será o aumento de ações perante o Poder Judiciário questionando a viabilidade ou não da flexibilização de determinado direito. Sobre isto, é dito que

a ausência de previsão expressa gera insegurança jurídica, e o alcance da flexibilização somente será definido quando, anos depois, os tribunais trabalhistas e o STF se manifestarem sobre o assunto. Ao invés de trazer a pacificação social por meio da negociação coletiva, importante instrumento de autocomposição de conflitos, o estabelecimento de rol exemplificativo tende a aumentar os conflitos trabalhistas e vai de encontro ao próprio objetivo previsto pela Reforma Trabalhista (CORREIA; MIESSA 2018, p. 536).

Hoje, portanto, faz-se imprescindível a atuação, tanto do Ministério Público do Trabalho (MPT), quanto da Justiça do Trabalho, de forma que se previna a confecção de possíveis cláusulas abusivas e primando também por uma efetiva verificação da compatibilidade entre norma e legislação.

Os principais defensores da possibilidade de flexibilização, não surpreendentemente, são os empresários. O argumento trazido é de que, com a flexibilização, haveria uma maior possibilidade de manutenção e geração de empregos. Sabe-se, entretanto, que historicamente

há uma submissão dos trabalhadores ao poder econômico dos empregadores. Com isso, a diminuição da proteção legislativa ao trabalhador tende a produzir, não mais estabilidade, mas uma verdadeira precarização nas condições laborais do empregado.

O Procurador-Geral do Ministério Público do Trabalho, Ronaldo Curado Fleury, por exemplo, é um grande crítico a esta justificativa dada para a flexibilização de direitos. O Procurador-Geral defende que países que já fizeram a opção por flexibilização de direitos não conseguiram gerar mais empregos, em suas palavras “o que cria mais empregos é o aumento da demanda”. Para o mesmo, o que pode vir desta proposta, são empregos desprotegidos com menores salários, além de maior precariedade nas condições de trabalho. O MPT entende que, o possível enfraquecimento dos direitos trabalhistas, tem como efeito ampliar o nível de desigualdade social já existente no Brasil.³

O fato é que, a reforma trabalhista, não pacifica as anteriores discussões acerca das negociações coletivas, ao invés disso, provoca uma necessidade de que se retome o debate sobre suas possibilidades e limitações.

6.2 Limitação a atuação do Poder Judiciário

As cláusulas previstas em CCT e ACT são passíveis de serem discutidas no âmbito do Poder Judiciário, de forma incidental em reclamação trabalhista individual ou por meio de ação anulatória.

No entanto, a reforma trabalhista, trouxe consigo o estabelecimento de limites ao controle judiciário dos instrumentos coletivos. O §1º do art. 611-A impõe que no exame de CCT e ACT a Justiça do Trabalho deverá observar o disposto no §3º do art. 8 da CLT, que por sua vez, dispõe que, a justiça trabalhista deverá analisar exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico e balizar sua atuação no princípio da intervenção mínima.

A redação do §3º do art.8º restringe de forma considerável a possibilidade de atuação do Judiciário na interpretação das normas coletivas, ao obrigar que os juízes passem a analisar tão somente a conformidade da norma aos requisitos de validade do negócio jurídico.

3 Informações extraídas nos sites: www.redebrasilatual.com.br; www.istoe.com.br Disponíveis em: <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/01/mpt-diz-que-reforma-trabalhista-contraria-lei-e-fragiliza-mercado-e-propoe-rejeicao-total>; <https://istoe.com.br/para-mpt-proposta-da-reforma-trabalhista-tem-subversao-do-direito-trabalhista/>

Aparentemente, há uma afronta direta ao princípio constitucional da inafastabilidade da jurisdição e do acesso à justiça previstos no art. 5º, inciso XXXV: [...] **“a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”**.

Sobre a restrição prevista no §3º do art. 8 da CLT diz Correia; Miessa (2018, p. 552) que “ao restringir o âmbito da análise dos acordos e convenções coletivas apenas aos requisitos do negócio jurídico, a lei está excluindo da apreciação do Judiciário qualquer lesão ou ameaça ao direito que não esteja contida apenas nesses requisitos”.

Não obstante, a doutrina alerta que

a conclusão interpretativa não pode ser primitiva, tosca, absurda. Nesse quadro, a interpretação racional, lógica, sistemática e teleológica do novo § 3º do art. 8º da Consolidação é no sentido de que a Justiça do Trabalho, ao examinar os preceitos constantes dos diplomas coletivos negociados (convenções coletivas e/ou acordos coletivos do trabalho), deve compreender o papel regulador complementar à ordem jurídica heteronoma estatal que é cumprido pela negociação coletiva trabalhista, respeitando, de maneira geral, os seus dispositivos celebrados (DELGADO, M. G; DELGADO, G.N 2017, p 278).

7. CONCLUSÃO

É inegável o papel que desempenha as negociações coletivas desde o seu surgimento na Inglaterra, é claramente uma das grandes conquistas alcançadas pela classe obreira e também um dos instrumentos mais importantes capazes de regular a relação entre empregado e empregador, e deverá, de certo, ser sempre incentivada. É ela que traz a possibilidade de que os polos integrantes da relação trabalhista estabeleçam as melhores condições para o desenvolvimento do trabalho. Sendo uma das maneiras de se oferecer equilíbrio social e maior adaptação às mudanças que ocorrem no ambiente em que as partes estão inseridas, vantagem que não se percebe na legislação em si.

Por outro lado, a legislação se faz presente para garantir que se haja ao menos a mínima proteção necessária ao trabalhador – parte hipossuficiente – na relação de trabalho. Não se deve, portanto, privar o Poder Judiciário de analisar os aspectos estabelecidos pelas partes, nem subjugar totalmente a lei ao que foi acordado.

O que pode estar em jogo é o próprio princípio da proteção ao trabalhador que é, sem dúvidas, o principal ponto de partida para a existência do Direito do Trabalho como o conhecemos.

Rodrigo Carelli, Procurador do MPT do Rio de Janeiro, em seminário promovido pelo Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, traz em uma de suas falas que, “o Direito do Trabalho como ciência pressupõe a existência da hipossuficiência. Pode haver lei que regule o

trabalho sem isso, mas Direito do Trabalho não há”⁴. Apesar das negociações coletivas buscarem trazer o trabalhador para um pé de igualdade em relação ao empregador, não se pode desconsiderar a histórica posição de fragilidade do operário frente aos detentores do poder econômico.

A justificativa de que a legislação trabalhista engessa o mercado de trabalho não deve ser a base para que se extingam ou relativizem pouco a pouco as conquistas de décadas na seara trabalhista. Como aponta Rodrigo Carelli, em outra de suas falas, “certas burocracias podem evitar tragédias”.

O direito trabalhista não pode ser considerado o responsável pelo desemprego, da mesma forma que a referida reforma não pode ser considerada a grande solução para essa problemática.

Em consonância com o posicionamento dos referidos Procuradores do Trabalho trazidos no presente artigo, é preciso enxergar que, permitir que se rebaixem direitos por meio negociação coletiva não irá fortalecer a relação trabalhista entre trabalhadores e empregadores, ao contrário, irá enfraquecer, colocando em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação dos conflitos coletivos de trabalho.

Por fim, é necessário que, o que se prevê na Lei 13.467, venha acompanhado de uma ostensiva fiscalização por parte tanto das entidades sindicais, quanto do MPT e da Justiça do Trabalho, não permitindo que qualquer direito trabalhista possa vir a ser negociado de maneira prejudicial ao trabalhador.

4 Informação extraída do site www.portal.trt3.jus.br Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/seminario-reforma-trabalhista-o-principio-protetor-em-xeque>

THE COLLECTIVE NEGOTIATIONS AND AN APPLICATION OF THEIR RULES IN
THE CURRENT BRAZILIAN LABORAL SETTLEMENT

ABSTRACT

Collective bargaining is an important means of resolving conflicts in the field of labor law. The standards obtained through its instruments make law between the parties, having the recognition of our legislation, and may even prevail over it in certain cases. This article, through an extensive research using the bibliographical method, based on legal, doctrinal and jurisprudential apparatus, aims to show the importance of collective bargaining for the working class, since its inception in England, and how it happened its evolution in Brazil until it becomes as we know them today. There was an apparent overvaluation of collective norms, caused by the recent labor reform, which may represent an evil instrument for the worker.

Keywords: Collective Bargaining, Norm, Convention, Labor Reform

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e emendas.

BRASIL. Decreto-lei 5.452 de 1 de maio de 1943 e alterações posteriores.

BRASIL Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial 322**. É inválida, naquilo que ultrapassa o prazo total de 2 anos, a cláusula de termo aditivo que prorroga a vigência do instrumento coletivo originário por prazo indeterminado. Disponível em http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_321.htm Acesso em: 31 out. 2018

CARVALHO, Daniel Leão. **Negociação Coletiva, uma perspectiva do direito brasileiro**. Disponível em <http://www.conteudojuridico.com.br/artigo/negociacao-coletiva-uma-perspectiva-do-direito-brasileiro,56266.html> Acesso em: 13 out. 2018

CORREIA, Henrique; MIESSA, Élisson. **Manual da Reforma Trabalhista**. Bahia. JusPODIVM, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16ª Edição. São Paulo. LTr, 2017

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo. LTr, 2017

FILHO, João Corrêa Pinheiro. **Relações coletivas do Trabalho**. Disponível em <https://www.direitonet.com.br/artigos/exibir/8442/Relacoes-coletivas-do-trabalho> Acesso em: 13 out. 2018

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 11ª Edição. Rio de Janeiro. Editora Forense, 2017

JÚNIOR, José Cairo. **Curso de Direito do Trabalho. Direito Individual e Coletivo do Trabalho**. 13ª Edição. Bahia. JusPODIVM, 2017

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 8ª Edição. São Paulo. Saraiva Jur, 2017

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª Edição. São Paulo. Saraiva Jur, 2018

NUZI, Vitor. MPT diz que reforma trabalhista contraria lei e fragiliza mercado. E propõe rejeição total. **Rede Brasil Atual**, 26 de jan. 2017. Disponível em <https://www.redebrasilatual.com.br/trabalho/2017/01/mpt-diz-que-reforma-trabalhista-contraria-lei-e-fragiliza-mercado-e-propoe-rejeicao-total> Acesso em: 01 nov. 2018

OLIVEIRA. Bruno Alves de. **Direito Coletivo do Trabalho**. Rio de Janeiro. 2004. Disponível em <http://www.avm.edu.br/monopdf/36/BRUNO%20ALVES%20DE%20OLIVEIRA.pdf> Acesso em: 13 out. 2018

ROSA. Renata Martins da. **Aspectos de Direito Coletivo Do Trabalho**. Disponível em http://www.ambito-juridico.com.br/site/?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=10060&revista_caderno=25 Acesso em: 13 out. 2018

ROHING, Marcos. **O direito do trabalho e a prevalência do negociado sobre o legislado** Disponível em <https://jus.com.br/artigos/69479/o-direito-do-trabalho-e-a-prevalencia-do-negociado-sobre-o-legislado/3> Acesso em: 14 out. 2018

SILVA, Antônio de Sousa. **Direito Coletivo do Trabalho: contexto histórico e princípios**. Disponível em <https://www.meuadvogado.com.br/entenda/direito-coletivo-do-trabalho--contexto-historico-e-principios.html> Acesso em: 13 out. 2018

Para MPT, proposta de reforma trabalhista tem subversão do direito trabalhista. **Estadão Conteúdo**, 10 de maio. 2017. Disponível em: <https://istoe.com.br/para-mpt-proposta-da-reforma-trabalhista-tem-subversao-do-direito-trabalhista/> Acesso em: 01 nov. 2018

Painel: O princípio protetor em xeque – Marlos Melek e Rodrigo Carelli. 17 de ago. 2017 Disponível em: <https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticias-juridicas/seminario-reforma-trabalhista-o-principio-protetor-em-xeque> Acesso em: 02 nov. 2017

VEIGA. M. F. C. ; PINHEIRO. L.A. STF inova e decide que vale o negociado sobre o legislado no âmbito trabalhista. **O Estado de S. Paulo**, São Paulo, 13 de set. 2016. Disponível em <https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/stf-inova-e-decide-que-vale-o-negociado-sobre-o-legislado-no-ambito-trabalhista/> Acesso em: 15 out. 2018