

UNIVERSIDADE DE TAUBATÉ
Tainara Adrielle Marcondes Pires

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO, UMA ANÁLISE SOBRE OS ARTIGOS 611-A E 611-B DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Taubaté - SP
2022

TAINARA ADRIELE MARCONDES PIRES

**NEGOCIAÇÃO COLETIVA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO, UMA ANÁLISE SOBRE OS ARTIGOS 611-A E 611-B DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO**

Trabalho de Graduação do curso de Direito
apresentado ao Departamento de Ciências
Jurídicas da Universidade de Taubaté,
como parte dos requisitos para colação de
grau e obtenção do título de Bacharel em
Direito.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

Taubaté – SP

2022

**Grupo Especial de Tratamento da Informação - GETI
Sistema Integrado de Bibliotecas - SIBi
Universidade de Taubaté - UNITAU**

P667n Pires, Tainara Adrielle Marcondes
Negociação coletiva : prevalência do negociado sobre o legislado, uma análise sobre os artigos 611-A e 611-b da Consolidação das Leis do Trabalho / Tainara Adrielle Marcondes Pires. -- 2022.
58f.
Monografia (graduação) - Universidade de Taubaté, Departamento de Ciências Jurídicas, 2022.
Orientação: Prof. Me. Luiz Arthur de Moura, Departamento de Ciências Jurídicas.
1. Reforma trabalhista. 2. Direito coletivo - Direito do trabalho. 3. Direito sindical. 4. Negociação coletiva de trabalho. 5. Norma de ordem pública. I. Universidade de Taubaté. Departamento de Ciências Jurídicas. Curso de Direito. II. Título.
CDU - 349.2

TAINARA ADRIELE MARCONDES PIRES
NEGOCIAÇÃO COLETIVA: PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O
LEGISLADO, UMA ANÁLISE SOBRE OS ARTIGOS 611-A E 611-B DA
CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO

Trabalho de Graduação do curso de Direito, apresentado ao Departamento de Ciências Jurídicas da Universidade de Taubaté, como parte dos requisitos para colação de grau e obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientador: Prof. Luiz Arthur de Moura

Data: _____

Resultado: _____

BANCA EXAMINADORA

Prof. _____ **Universidade de Taubaté**

Assinatura _____

Prof. _____ **Universidade de Taubaté**

Assinatura _____

Dedico este trabalho a minha família, em especial ao meu esposo, pela compreensão e incentivo; aos professores pela dedicação e ensinamento; as minhas amigas e clientes que torceram por mim na conclusão deste sonho;

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus por me abençoar com sabedoria, e graça, por me proporcionar esta oportunidade, e me dar perseverança durante estes anos de estudo.

Agradeço a minha amada família, em especial ao meu esposo, Wladimir Pires, aos meus pais, aos meus irmãos, aos meus sogros, as minhas clientes e amigas, por todo amor, apoio, compreensão, força, incentivo e ajuda que me deram durante todos estes anos de estudo, para que um dia eu alcançasse o tão desejado diploma de bacharel em Direito, e me tornar Advogada .

Agradeço, também, a Universidade de Taubaté por ter me proporcionado conhecimento técnico na área jurídica e pela oportunidade de me tornar uma profissional operadora do Direito, por fim, ao meu professor orientador, Luiz Arthur de Moura, pelo auxílio e orientação para a conclusão desta monografia.

“Tudo o que fizerem, seja em palavra seja em ação, façam-no em nome do Senhor Jesus, dando por meio Dele graças a Deus Pai”.

Colossenses 3:17

“Se você fizer do Altíssimo o seu abrigo, do Senhor o seu refúgio, nenhum mal o atingirá, desgraça alguma chegará à tua tenda. Porque a seus anjos Ele dará ordens a seu respeito, para que te protejam em todos os seus caminhos”.

Salmos 91:9-11

RESUMO

É inegável que o advento da Lei nº 13.467, de 2017, conhecida como “Reforma Trabalhista”, ocorreu em um período de grande instabilidade política no país. Logo, não há como ignorar os debates de viés político que giram em torno do tema. Impulsionado por ideais de desburocratização e flexibilização das relações de trabalho, com a finalidade de modernizar o Direito Trabalhista nacional e conferir eficiência a diversos setores da vida social, o legislador, em 2017, alterou e inseriu diversas disposições da Consolidação das Leis do Trabalho. O foco desta pesquisa é analisar a inserção do conceito de prevalência do negociado sobre o legislado. Por mais que tal ideia esteja expressamente prevista no artigo 611-A, da CLT, pode-se afirmar que não se trata apenas de um dispositivo alterado, mas sim de todo um sistema jurídico de proteção, com evidente quebra de paradigma nas relações trabalhistas. O intuito deste trabalho é analisar o novo conceito trazido pela reforma trabalhista, passando pelo estudo do processo legislativo que culminou na aprovação da Lei nº 13.467, bem como dos princípios do direito coletivo do trabalho, dos instrumentos de negociação coletiva e, por fim, um apanhado dos posicionamentos doutrinários atinentes ao tema.

Palavras-chave: Reforma trabalhista. Direito coletivo do trabalho. Representação sindical. Negociação coletiva. Normas de ordem pública.

ABSTRACT

It is undeniable that the advent of Law No. 13,467 of 2017, known as "Labor Reform", occurred during a period of great political instability in the country. Therefore, there is no way to ignore the political debates that revolve around the issue. Driven by ideals of debureaucratization and flexibility of labor relations, in order to modernize the national Labor Law and give efficiency to various sectors of social life, the legislature, in 2017, amended and inserted several provisions of the Consolidation of Labor Laws. The focus of this research is to analyze the insertion of the concept of prevalence of negotiated over legislated. Although this idea is expressly provided for in article 611-A of the CLT, it can be said that it is not just a changed provision, but an entire legal system of protection, with an evident paradigm shift in labor relations. The purpose of this paper is to analyze the new concept brought by the labor reform, going through the study of the legislative process that culminated in the approval of Law No. 13,467, as well as the principles of collective labor law, the instruments of collective bargaining and, finally, an overview of the doctrinal positions on the subject.

Keywords: Labor reform. Collective labor law. Union representation. Collective bargaining. Norms of public order.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	9
2 REFORMA TRABALHISTA	12
3 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO COLETIVO	16
3.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL	17
3.2 PRINCÍPIO DA AUTORREGULAMENTAÇÃO.....	19
3.3 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA	21
4 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO	25
4.1 CONCEITO E NOÇÕES PRELIMINARES	25
4.2 ORGANIZAÇÃO DO SINDICATO	28
4.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA	34
4.3.1 Instrumentos da Negociação Coletiva: Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho	37
5 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO	41
5.1 CONCEITO	41
5.2 TEMAS PASSÍVEIS DE NEGOCIAÇÃO: ROL DO ART. 611-A DA CLT	43
5.3 TEMAS NÃO SUJEITOS À NEGOCIAÇÃO: ROL DO ART. 611-B DA CLT	46
5.4 VISÃO CRÍTICA	48
6 CONCLUSÃO	51
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	54

1 INTRODUÇÃO

O presente trabalho tem por finalidade apresentar um panorama geral da Lei nº 13.467 de 2017, amplamente conhecida como reforma trabalhista, dando-se destaque para o seu trâmite e para os principais embates gerados a partir da mesma, em especial, a prevalência do negociado sobre o legislado.

Tem por objetivo analisar a valorização dos instrumentos coletivos de negociação após a reforma trabalhista, com ênfase na redação do artigo 611-A da Consolidação das Leis do trabalho, o qual apresenta um rol de direitos que podem ser negociados via acordo coletivo de trabalho, acordo individual ou convenção coletiva de trabalho.

Além disso, a pesquisa pretende analisar o rol de direitos que não podem ser negociados pelas partes, via acordo coletivo de trabalho, acordo individual ou convenção coletiva de trabalho, o qual consta no artigo 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Tem como objetivo geral, a análise deste ponto importante trazido pela reforma trabalhista, que é a possibilidade da prevalência do negociado sobre o legislado, assim entendido com o a prevalência das normas coletivas sobre a legislação infraconstitucional e Convenções Coletivas.

O referente para a pesquisa deste trabalho, é a análise a respeito da possibilidade do negociado sobre o legislado, mais precisamente buscando analisar se esta possibilidade é mais benéfica ou prejudicial ao trabalhador, apresentando os pontos entendidos como positivos e negativos vislumbrados no estudo do tema.

Ainda, pretende apresentar os posicionamentos majoritários e minoritários, doutrinários e jurisprudenciais a respeito do tema.

Justifica-se o estudo das matérias que podem ou não ser negociadas pelas partes, a sua relevância e inovação no direito do trabalho, pós-reforma trabalhista.

Denota-se a relevância do tema em virtude de as negociações tratarem em grande parte de direitos fundamentais.

Neste sentido, se faz extremamente importante à análise dos artigos 611-A e 611- B da Consolidação das Leis Trabalhistas, bem como dos princípios

específicos que regem o direito coletivo do trabalho, e a possibilidade de acordos coletivos sobressaírem à legislação.

Importante mencionar que no direito individual do trabalho, segundo ressaltada o doutrinador Henrique Correia, a desigualdade entre as partes pauta a relação jurídica entre empregado e empregador, tendo em vista que de um lado se tem o empregador, que é teoricamente mais forte, economicamente, e de outro o trabalhador que é subordinado. Assim, em virtude da hipossuficiência do empregado, existem princípios protetivos que são aplicados a essa relação jurídica que é tida como desigual (CORREIA, 2020. p. 1315).

Henrique Correia aduz que, no direito coletivo, em razão de se ter a presença do sindicato que trabalha pela defesa dos empregados, as partes são equivalentes, por tal razão não se aplica ao sindicato o princípio protetivo, tendo em vista que ele é um ser coletivo, e conta com grande possibilidade de defesa, não existindo subordinação às empresas (CORREIA, 2020. p. 1315).

Por isso, segundo o doutrinador “algumas concessões e restrições aos direitos dos trabalhadores somente são válidas se feitas via negociação coletiva” (CORREIA, 2020. p. 1315).

No primeiro capítulo, buscar-se-á traçar um panorama geral acerca da reforma trabalhista, tratando, brevemente, de seu processo legislativo e de suas principais inovações fundamentais, dando-se enfoque à valorização da negociação no âmbito trabalhista.

Após, será estudado o direito coletivo do trabalho, divisão do direito do trabalho amplamente aceita pela doutrina. Nesse tópico, serão estudados os princípios do direito coletivo do trabalho, tais como o da liberdade sindical e o princípio da transparência. Esse capítulo também será destinado à análise da estrutura sindical, tratando sobre seu papel e funções nas relações trabalhistas e, principalmente, no que se refere aos instrumentos de negociação coletiva.

No último capítulo, a nova noção de prevalência do negociado sobre o legislado será analisada. Nesse ponto, buscar-se-á agrupar posicionamentos críticos da doutrina trabalhista quanto aos efeitos de tal inovação de cunho principiológico, visando-se responder a questionamentos acerca dos benefícios e malefícios dessa nova noção.

Portanto, a problemática deste estudo foi abordada com especificidade a fim de analisar os pontos positivos e negativos da possibilidade do negociado sobre o legislado, e como a novidade trazida impactou a vida dos trabalhadores.

2 REFORMA TRABALHISTA

O instrumento normativo que deu origem a chamada reforma trabalhista é a lei nº 13.467/2017. Através dessa lei, ocorreram significativas mudanças na legislação trabalhista, dentre elas a prevalência do negociado sobre o legislado.

A fim de trazer maior clareza a respeito da reforma trabalhista e do contexto histórico em que ela se originou, o professor Henrique Correia faz uma síntese do processo legislativo que deu origem à chamada Reforma Trabalhista.

A reforma teve início através do projeto de Lei n. 6.787 de 23/12/2016, denominado de Minirreforma Trabalhista. O qual foi apresentado pelo Presidente da República, e propunha a alteração de cerca de 10 artigos, bem como alterava a Lei n. 6.019/1974 (lei do trabalho temporário e terceirização de serviços) (CORREIA, 2020. p. 79).

Em 2017 o Projeto de Lei n. 6.787/2016 foi aprovado pela Câmara dos Deputados, neste momento, houve alterações significativas no projeto original, tendo sido inclusos cerca de 100 artigos da CLT, bem como de legislações esparsas como por exemplo a Lei do FGTS (Lei n. 6.019/74) e a Lei n. 8.212/91 (CORREIA, 2020. p. 79).

Logo após o projeto foi enviado para Senado Federal, para que pudessem apreciar e possivelmente aprovar. “Nesta ocasião foi denominado Projeto de Lei Complementar nº 38/2017, sendo que em 11/07/2017 foi aprovado pelo Senado, e sancionado pelo Presidente da República em 13/07/2017” (CORREIA, 2020. p. 79).

A promulgação da legislação no *Diário Oficial* ocorreu no dia 14/07/2017, porém foi estabelecida *vacatio legis* para a Reforma Trabalhista, que somente entrou em vigor depois de decorridos 120 dias da sua publicação oficial (artigo 6º, da Lei nº 13.467/2017) em 11/11/2017 (CORREIA, 2020. p. 80).

A reforma trabalhista trouxe a novidade da possibilidade do negociado sobre o legislado, conforme consta nos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, existem certos direitos que são passíveis de negociação, e outros que não podem ser negociados haja vista seu caráter de direito fundamental.

Segundo sustenta o professor Henrique Correia:

“O mote da reforma trabalhista especialmente na redação do art. 611-A da CLT, constitui na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos. As próprias partes da relação jurídica coletiva podem transacionar com maior liberdade, pois, em um dos polos da relação jurídica está o sindicato da categoria profissional” (CORREIA, 2020. p. 1315).

Neste sentido, após a promulgação da Lei nº 13.467/2017 que deu origem a Reforma Trabalhista, houve muitas críticas pelos estudiosos do direito em relação as alterações trazidas pela lei. Um dos principais alvos de críticas, foi a inserção do novo conceito de prevalência do negociado sobre o legislado, estampado no caput do art. 611-A da CLT.

Como um dos porta-vozes da doutrina crítica à reforma trabalhista, assevera Delgado:

Os objetivos da reforma, conforme se percebe, foram distintos. Em sua grande maioria, tais objetivos foram direcionados à diminuição do valor trabalho na economia e na sociedade brasileiras, com a elevação dos ganhos econômicos pelo sistema capitalista do País ao longo de seu manejo contratual da força de trabalho. Para tanto, foram perfilados diversos caminhos, porém convergentes: elevação do poder unilateral do empregador no interior do contrato de adesão empregatício; enfraquecimento da imperatividade das regras jurídicas trabalhistas; exacerbação dos poderes da negociação coletiva trabalhista, mas na direção da flexibilização de regras, garantias e direitos fixados em lei; enfraquecimento do sindicalismo de trabalhadores no País (DELGADO, 2018, p. 1691).

A Constituição Federal já previa a possibilidade de negociação de direitos, porém com restrições. Não havia um rol de direitos que pudessem ou não ser negociados, conforme artigo 7º, inciso XXVI da Constituição Federal:

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

[...]

XXVI - Reconhecimento das Convenções e Acordos coletivos de trabalho.

Com o advento da reforma trabalhista, mais precisamente no artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, houve a ampliação dos limites da negociação entre as partes, tornando-se possível, de maneira mais ampla a

prevalência do negociado sobre o legislado. Inclusive, sendo admitida a negociação individual entre empregado e empregador, neste sentido, tem-se a possibilidade do empregado hipersuficiente negociar diretamente com o empregador, conforme estabelece o artigo 444 da Consolidação das Leis do Trabalho:

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.

Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Ao que tudo indica, o legislador buscou aproximar a dogmática do Direito do Trabalho ao ramo do Direito Civil, no que se refere às disposições próprias acerca das relações privadas.

Todavia, críticas foram feitas pelos estudiosos do ramo. Para o Doutrinador Mauricio Goldinho Delgado “a possibilidade da negociação individual do empregado hipersuficiente representa uma discriminação direta ou indireta destes empregados no contexto empregatício” (DELGADO, 2018. p. 123).

“Isso porque, ocorre à eliminação de proteções normativas do empregado relativamente mais bem remunerado, submetendo-o a grave segregação no cenário contratual empregatício” (DELGADO, 2018. p. 123).

Até os dias atuais, a chamada Reforma Trabalhista é alvo de estudos e críticas pelos operadores do Direito, sendo diversos os posicionamentos, dentre os estudiosos, sendo o ponto crucial de discussões o negociado sobre o legislado.

Segundo sustenta o doutrinador Georgenor de Sousa Franco Filho:

[...] Qualquer reforma que se faz, em nome do progresso ou da possível inserção brasileira em uma nova ordem econômica sem que se tenha como ponto referencial o ser humano, que é o ser indispensável à efetiva participação da sociedade em um debate dessa natureza, que pretende, talvez, dar asas a quem

ainda esta aprendendo a engatinhar [...] (FRANCO, 2019. p. 532).

Por fim, relembra Carlos Henrique Bezerra Leite que o novo sistema de hierarquia das fontes em que as cláusulas previstas em convenções ou acordos coletivos prevalecem quando conflitarem com as disposições previstas em lei, idealizado pelo governo de Michel Temer, traz disposições que entram em atrito com os princípios da norma mais favorável e da supremacia do interesse público sobre o particular (LEITE, 2022, p. 199).

3 PRINCÍPIOS GERAIS DO DIREITO DO TRABALHO COLETIVO

Os princípios têm quatro funções básicas no Direito, sendo objeto de funcionamento como norma de conduta, como guia, como meio de integração das lacunas legais e para orientar (CAIRO JR, 2019, p. 54).

A doutrina entende que o princípio não tem como objetivo apenas ser parâmetro para a formação de novas normas jurídicas, mas também tem por objetivo dar base para orientação, a fim de atribuir interpretação e aplicação às normas já existentes (CASSAR, 2019, p. 155).

Ainda, os princípios “designam a estruturação de um sistema jurídico através de uma ideia mestre que ilumina e erradia as demais normas e pensamentos acerca de uma matéria” (CASSAR, 2019, p. 155).

Ademais, é sabido que o Direito do Trabalho tem dois seguimentos, o seguimento individual e o seguimento coletivo. Cada um destes seguimentos conta com regras, institutos e princípios próprios.

“O Direito coletivo é o ramo jurídico construído a partir de uma relação entre seres teoricamente equivalentes” (DELGADO, 2018. p. 1552).

O Direito Coletivo é tido como, teoricamente, uma relação entre partes equivalentes, haja vista contar com a presença dos sindicatos nas negociações coletivas.

Tem-se que, segundo sustenta o doutrinador Henrique Correia, o Direito Coletivo do trabalho possui uma sistemática diferente da que é empregada ao Direito Individual. Isso, por que ao direito coletivo do trabalho são aplicáveis princípios específicos, que não se aplicam ao direito individual, os quais serão abordados no presente trabalho de graduação (CORREIA, 2020. p. 1316).

Portanto, foram selecionados para estudo no presente trabalho os princípios de maior relevância citados pela doutrina majoritária, todavia, importante ressaltar que a doutrina como um todo cita muitos outros princípios que são aplicáveis ao Direito Coletivo do trabalho, porém que não foram explanados no presente estudo.

3.1 PRINCÍPIO DA LIBERDADE SINDICAL

Este princípio tem como ideia central, a de que o Estado não pode intervir ou interferir na entidade sindical, o que torna o sindicato livre, no que tange a sua fundação, organização e filiação.

Nesse sentido, leciona Leite:

A expressão liberdade sindical pode ser analisada sob diversas perspectivas, a começar pelas formas eleitas pelo estudioso do tema, que podem ser a forma metodológica e a forma conceitual. A forma metodológica concerne a todo o direito sindical, desde as suas raízes históricas até as novas estruturas sociais, políticas, econômicas e jurídicas contemporâneas. Nesse sentido, leciona Amauri Mascaro Nascimento que liberdade sindical “é o método epistemológico, de caráter didático e expositivo, do direito sindical e seus institutos. Assim, da garantia ou não da liberdade sindical em um sistema jurídico é que dependem a descrição e o confronto das técnicas de que se utiliza”. Já a forma conceitual tem por objeto o conteúdo da liberdade sindical e suas diversas manifestações, de maneira a se conferir garantias aos sindicatos para que estes possam alcançar e cumprir os seus objetivos maiores. Desse modo, estudam-se as dimensões da liberdade sindical, como pedra de toque dos ordenamentos jurídicos de cada Estado. Parece-nos inelutável, porém, afirmar que a liberdade sindical constitui o fundamento, por excelência, do sindicalismo (LEITE, 2022, p. 385).

Historicamente, relembram NETO e CAVALCANTE que durante a 26ª Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho (1944), a Declaração Referente aos Fins e Objetivos da OIT foi aprovada. Tratava-se do instrumento conhecido como “Declaração da Filadélfia”, no qual se reafirmaram os princípios fundamentais sobre os quais repousa a OIT. Naquela oportunidade, a Conferência reafirmou os princípios fundamentais da organização: 1- trabalho não deve ser enxergado como mercadoria; 2 - a liberdade de expressão e de associação são condições indispensáveis a um processo ininterrupto; 3 - a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral; 4 - a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e empregados discutam, em igualdade com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando ao bem comum (NETO; CAVALCANTE, 2019, p. 1.582).

A Liberdade Sindical encontra amparo na Constituição da República Federativa do Brasil, uma vez que ela assegura a liberdade plena de associação para fins lícitos, conforme artigo 5º, XVII, e artigo 8º, I e V da Carta Magna, dispondo que todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, assegurando, também, a plena liberdade de associação para fins lícitos, vedada a de caráter paramilitar (BRASIL, 1988).

Acerca dos sindicatos, dispõe o texto constitucional:

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

I – a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical; [...]

V – ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato;

O Professor Henrique Correia, defende que a liberdade sindical no Brasil não é plena, haja vista a limitação que o princípio da unicidade sindical impõe da liberdade sindical.

Ocorre que, para ele, o princípio da unicidade sindical restringe a liberdade sindical, uma vez que impede a criação de mais de um sindicato, numa mesma base territorial. Isto, mesmo sendo o sindicato representativo de categoria profissional, ou seja, o que representa os trabalhadores, ou o da categoria econômica que representa os empregadores. Para o doutrinador, “limita, portanto, o direito de escolha dos trabalhadores” (CORREIA, 2020. p. 1317).

Nesse sentido, ressalta-se que a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho prevê a plena liberdade sindical, todavia, a Convenção não foi ratificada pelo Brasil, o que faz com que o Brasil seja alvo de muitas críticas pelos estudiosos defensores da plena liberdade sindical no país.

Maurício Godinho Delgado não apresenta este princípio como o da liberdade sindical, ele nomeia de princípio da liberdade associativa e sindical. Para o professor, o princípio pode ser desdobrado em dois: liberdade de associação, mais abrangente, e liberdade sindical.

Para Godinho, a liberdade de associação é mais abrangente uma vez que não esta restrita as áreas e temáticas relacionadas a questões econômico-profissionais. O professor entende que a liberdade de associação é qualquer iniciativa, estável e pacífica de pessoas se reunirem ou associar-se quando tem um objetivo e ideias em comum (DELGADO, 2018. p. 1561).

Ainda, o doutrinador sustenta que a liberdade associativa tem dimensões positivas e negativas, sendo que as positivas são prerrogativas de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa, enquanto a dimensão negativa é a prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade (DELGADO, 2018. p. 1561).

No que tange a liberdade sindical Maurício Godinho Delgado sustenta que este abrange a liberdade de criação e a auto extinção dos sindicatos, abrangendo ainda, a filiação e desfiliação do empregado aos sindicatos.

[...] Pode-se afirmar que o princípio da liberdade associativa e sindical determina, portanto, coerentemente, o implemento de regras jurídicas assecuratórias da plena existência e potencialidade do ser coletivo obreiro. Registre-se, a propósito, que não há qualquer antinomia entre a fixação de plena liberdade e autonomia ao sindicalismo com o implemento de garantias legais assecuratórias da mais larga e transparente representatividade sindical e o mais eficaz dinamismo reivindicativo das entidades sindicais obreiras [...] (DELGADO, 2018. p. 1561).

Por fim, o implemento dessas garantias normativas correspondente à observância do comando jurídico instigador ao qual é inerente ao princípio especial da liberdade associativa e sindical, que compõe o Direito Coletivo do Trabalho (DELGADO, 2018. p. 1561).

3.2 PRINCÍPIO DA AUTORREGULAMENTAÇÃO

O presente princípio recebe pela doutrina outras nomenclaturas, como por exemplo, princípio da autonomia coletiva dos particulares, e princípio da criatividade jurídica nas negociações coletivas, porém o sentido é o mesmo.

A ideia central do princípio da autorregulamentação consiste no poder que é conferido ao sindicato para estabelecer normas coletivas que serão aplicadas no contrato de trabalho.

Com o advento da lei n^o 13.467/2017, lei que deu origem a Reforma Trabalhista, este princípio ganhou ainda mais força, haja vista a possibilidade de que tudo quanto for estabelecido em norma coletiva sobressair a legislação infraconstitucional ou as Convenções Coletivas, tornando-se lei para as partes.

O professor Henrique Correia sustenta que dois princípios podem ser inseridos ao princípio da autorregulamentação, sendo eles, o princípio da preponderância do direito coletivo sobre o individual e o princípio da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas.

O doutrinador conceitua o princípio da preponderância do direito coletivo sobre o individual da seguinte forma:

[...] O direito coletivo tem a preocupação de estabelecer normas que venham a beneficiar a maioria dos trabalhadores de determinada categoria, e não um indivíduo isoladamente. A Constituição Federal de 1988 permite, inclusive, a flexibilização de alguns direitos assegurados individualmente aos trabalhadores quando realizado mediante negociação coletiva. As decisões tomadas pela coletividade, representada pelo ente coletivo, podem causar impactos no âmbito social, econômico e político [...] (CORREIA, 2020. p. 1321).

Com relação ao princípio da participação obrigatória dos sindicatos nas negociações coletivas, Henrique Correia sustenta que “para que a negociação coletiva seja considerada válida, é necessário que os sindicatos participem obrigatoriamente da construção da norma coletiva” (CORREIA, 2020. p. 1321).

Importante ressaltar que nem sempre será obrigatória a presença do sindicato da categoria nas negociações coletivas, haja vista que após a reforma trabalhista, trazida pela lei n^o 13.467/2017, existe a possibilidade de o empregado hipersuficiente negociar diretamente com o empregador, sem interferência do sindicato.

Maurício Godinho Delgado nomeia o presente princípio como princípio da criatividade jurídica nas negociações coletivas, para o doutrinador o este princípio é a própria justificativa de existência do Direito Coletivo do Trabalho.

O professor conceitua o princípio da criatividade jurídica nas negociações coletivas da seguinte forma:

[...] A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componentes de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social,

conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas europeias da primeira metade do século XX. No Brasil, a tradição justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical e de autonomia sindical aos trabalhadores e suas organizações. Com a Constituição de 1988 é que o processo começou a se inverter [...] (DELGADO, 2018. p. 1573).

O professor Maurício Godinho Delgado sustenta que a negociação coletiva tem um poder de produzir normas jurídicas, e não de impor simples cláusulas contratuais. Ele defende que no direito comum, ou seja, no direito em geral, “os agentes particulares estabelecem cláusulas contratuais, enquanto no direito coletivo do trabalho a ordem imposta através das negociações coletivas é de norma jurídica” (DELGADO, 2018. p. 1574).

Portanto, para o doutrinador em decorrência desse princípio, a norma coletiva que for negociada pelas partes, e que garantir vantagem trabalhista nova, que não for tipificada ou regulada por regra heterônoma estatal, pode, “moldar e reger a estrutura e os efeitos jurídicos da parcela instituída, ainda que restringindo suas potenciais repercussões nos contratos de trabalho” (DELGADO, 2018. p. 1574).

3.3 PRINCÍPIO DA ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA

O princípio da adequação setorial negociada é também conhecido na doutrina como princípio do limite da negociação coletiva, razão pela qual, tem por objetivo central estabelecer as possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva.

Ainda, este princípio refere-se aos critérios adotados pelas partes, a fim de enquadrar as normas jurídicas provenientes da negociação coletiva e as normas provenientes da legislação trabalhista em geral.

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 justralhista desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados” (DELGADO, 2018. p. 1576).

Para o professor Mauricio Godinho Delgado existem dois critérios que autorizam que uma norma coletiva se sobressaia em detrimento das demais. O doutrinador sustenta que o primeiro critério “é quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável” (DELGADO, 2018. p. 1576).

O segundo critério é “quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa” (DELGADO, 2018. p. 1576).

Neste mesmo sentido, o doutrinador Henrique Correia defende que as normas coletivas deveriam ter por objetivo a busca por condições mais benéficas ao empregado, em todos os momentos, e que caso fossem implementadas normas prejudiciais, estas somente poderiam ser implementadas de maneira excepcional, buscando sempre, os interesses mais amplos para a categoria de empregados que representa, e claro somente em casos já previstos pelo legislador (CORREIA, 2020. p. 1322).

Com a finalidade de embasar o seu posicionamento Henrique Correia pauta seu argumento no posicionamento do Ministério Público do Trabalho, sustentando que:

[...] Com a Reforma Trabalhista, a defesa de diversos direitos dos trabalhadores passa a ser assegurada exclusivamente aos sindicatos, que poderão negociar melhores ou piores condições de trabalho. Se permanecer a ausência de atuação efetiva ou a atuação contrária aos interesses dos trabalhadores por cooptação da entidade sindical pelos empregadores, poderá haver redução de direitos dos trabalhadores nas negociações coletivas, o que contribuiria para o retrocesso social. Segundo posicionamento do Ministério Público do Trabalho, autorizar o rebaixamento de direitos por negociação coletiva não fortalece as tratativas entre trabalhadores e empregadores. Ao contrário, enfraquece e coloca em descrédito diante da sociedade esse importante instrumento de pacificação de conflitos coletivos do trabalho [...] (CORREIA, 2020. p. 1321).

No que tange ao limite imposto às negociações coletivas, Henrique Correia aduz nas negociações coletivas existem limites que precisam ser observados pelas partes, mesmo que os direitos sejam negociados e sejam ampliadas significativamente, as hipóteses de valorização do negociado.

Para o doutrinador, “os direitos asseguradas pela Constituição Federal, excepcionadas as hipóteses que o próprio texto constitucional permite, não são

passíveis de flexibilização por meio de negociação coletiva “ (CORREIA, 2020. p. 1322).

Importante ressaltar que como limite importante que foi imposto pelo legislador da Reforma Trabalhista, temos o artigo 611-B, o qual estabelece os direitos que não podem ser suprimidos ou reduzidos, pois constituem objeto ilícito de norma coletiva (CORREIA, 2020. p. 1322).

Neste toar, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado sustenta que existem outras formas de limitação às negociações coletivas, para ele existem limites objetivos à adequação setorial negociada, limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação letiva trabalhista, são eles:

[...] A negociação não prevalece se concretizada mediante ao estrito de renúncia (e não transação). É que ao processo negocial coletivo falecem poderes de renúncia sobre poderes de terceiros (isto é, despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso). Cabe-lhe, essencialmente, promover transação (ou seja, despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos), hábil a gerar normas jurídicas. Também não prevalece a adequação setorial negociada se concernente a direitos indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer seguimento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoas humana e a valorização adequada deferível ao trabalho. [...] (DELGADO, 2018. p. 1577).

Assim, conclui o doutrinador Mauricio Godinho Delgado que a negociação coletiva trabalhista constitui em poder inerente à sociedade civil o qual é amplamente reconhecido e respeitado pela ordem jurídica do País, inclusive a constitucional (DELGADO 2018. p. 1578).

Portanto, no presente caso não se trata de poder absoluto que é conhecido como incontrolável, e avassalador, trata-se de um inusitado tipo de superpoder, que apresente prerrogativa para atuar no sentido antitético às próprias conquistas firmadas pela Constituição da República.

Por fim, pelas Convenções Internacionais, da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Estado Brasileiro e pela legislação heterônoma estatal da República Federativa do Brasil (DELGADO, 2018. p. 1578).

3.4 PRINCÍPIO DA TRANSPARÊNCIA

O professor Mauricio Godinho Delgado nomeia o presente princípio como princípio da lealdade e transparência nas negociações coletivas. Para ele, existem duas faces neste princípio, o da lealdade e o da transparência.

Mauricio Godinho Delgado defende que ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo, visto que o Direito Coletivo tem por objetivo formular normas jurídicas e não apenas cláusulas obrigacionais, conforme demonstrado anteriormente.

Neste sentido, o doutrinador expõe a ideia de responsabilidade social ao se criar uma norma coletiva:

“[...] É evidente que a responsabilidade social de se produzirem normas (e não meras cláusulas) conduz à necessidade de clareza quanto às condições subjetivas e objetivas envolvidas na negociação. Não se trata aqui de singela pactuação de negócio jurídico entre indivíduos, onde a privacidade prepondera, trata-se de negócio jurídico coletivo, no exercício da chamada autonomia privada coletiva, dirigida a produzir universos normativos regentes de importantes comunidades humanas. A transparência aqui exigida é, sem dúvida maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso, aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido. [...]” DELGADO, 2018. p. 1572).

Ainda, o professor Henrique Correia nomeia o presente princípio como princípio da boa-fé, ou da lealdade e boa-fé, ou da transparência.

Henrique Correia defende que para que um processo negocial seja eficaz e transparente, os trabalhadores, via sindicato, devem apresentar de forma clara as suas reivindicações. Por sua vez, do lado da empresa, é necessário demonstrar os reais problemas enfrentados (CORREIA, 2020. p. 1326).

Portanto, é imprescindível que nas relações de Direito Coletiva exista transparência nas negociações, bem como seja observada a boa-fé entre as

partes, tendo em vista o caráter de norma jurídica que é atribuído ao quanto pactuado entre as partes.

4 DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

4.1 CONCEITO E NOÇÕES PRELIMINARES

O professor Maurício Godinho Delgado conceitua Direito Coletivo do trabalho da seguinte forma:

[...] o conjunto de regras princípios e institutos regulatórios das relações entre os seres coletivos trabalhistas, de um lado os obreiros representados pelas entidades sindicais, e, de outro, os seres coletivos empresariais, atuado quer isoladamente, quer através de seus sindicatos [...] (DELGADO, 2018. p. 1589).

Assevera Carlos Henrique Bezerra Leite que enquanto as relações jurídicas individuais são tradicionalmente comuns a todos os ramos do direito, as relações coletivas traduzem algo típico e especial do direito do trabalho especificamente na parte referente ao direito coletivo do trabalho. Nesse sentido:

O direito coletivo do trabalho ocupa-se das relações coletivas de trabalho, isto é, das relações jurídicas nas quais os seus titulares atuam, em regra, na qualidade de representantes de grupos sociais e econômicos. Os interesses que constituem objeto dessas relações são abstratos, porque destinados ao grupo social de forma imediata, somente atingindo mediadamente os interesses dos sujeitos que a ele pertencem ou venham a pertencer. Pode-se dizer, portanto, que o direito coletivo assume caráter instrumental, constituindo, geralmente, um complexo de normas autônomas, que são as criadas pelos próprios atores sociais diretamente interessados. Isto porque, como se sabe, além dessa forma autocompositiva, há países que adotam também a solução heterônoma dos conflitos. É o caso do Brasil, onde o Estado exerce o poder normativo por intermédio da Justiça do Trabalho (CF, art. 114, § 2º) (LEITE, 2022, p. 379).

Importante ressaltar que no Brasil vigora o sistema Confederativo no Direito Coletivo do Trabalho, o que significa dizer que a organização sindical

brasileira esta dividida entre sindicatos e entidades de grau superior, que são as Federações e as Confederações.

A Federação é uma associação conhecida como de segundo grau, ela é constituída por no mínimo cinco sindicatos que representam os trabalhadores, estes sindicatos irão representar os trabalhadores em âmbito estadual, conforme artigo 534 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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, organizarem-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, Indústria e Comércio 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.

As Confederações sindicais são organizações sindicais, elas reúnem no mínimo três federações sindicais de uma mesma categoria econômica ou profissional para representar a categoria no âmbito nacional, conforme artigo 535 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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 Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional de Transportes Terrestres, Confederação Nacional de Comunicações e Publicidade, Confederação Nacional das 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 na Indústria, Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Marítimos, Fluviais e Aéreos, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Transportes Terrestres, Confederação Nacional dos Trabalhadores em Comunicações 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.

Os Sindicatos são associações que reúnem pessoas da mesma categoria de trabalho, eles têm por objetivo principal a defesa dos interesses econômicos, profissionais, sociais e políticos dos seus associados em âmbito regional.

Com isso, o professor Henrique Correia conceitua sindicato da seguinte forma:

[...] Sindicatos podem ser definidos como entidades associativas e permanentes que representam interesses de trabalhadores e empregadores, visando a defesa dos interesses de seus representados. A finalidade do sindicato é representar e defender os interesses da categoria, tanto na esfera judicial (ingressar com ação civil coletiva para exigir o pagamento de adicional de insalubridade, por exemplo) quanto na esfera extrajudicial (negociação coletiva com a empresa para aumento de salário) [...] (CORREIA, 2020. p. 1330).

Importante frisar que os sindicatos são sujeitos essenciais no direito coletivo do trabalho, eles podem atuar tanto em favor dos empregados quanto em favor dos empregadores, conforme entendimento de Mauricio Godinho Delgado (DELGADO, 2018. p. 1589).

Neste sentido, com relação aos sujeitos que compõem o Direito Coletivo do Trabalho, o doutrinador Mauricio Godinho Delgado se refere da seguinte forma:

“Os sujeitos do Direito Coletivo do Trabalho são, portanto, essencialmente os sindicatos, embora também os empregadores possam ocupar essa posição, mesmo que agindo de modo isolado. Tal diferenciação ocorre porque os trabalhadores somente ganham corpo, estrutura e potência de ser coletivo por intermédio de suas organizações associativas de caráter profissional, no caso, os sindicatos. Em contraponto a isso, os empregadores, regra geral, já se definem como empresários, organizadores dos meios, instrumentos e métodos de produção, circulação e distribuição de bens e serviços, logo, são seres com aptidão natural de produzir atos coletivos em sua dinâmica regular de existência no mercado econômico e laborativo” (DELGADO, 2018. p. 1589).

Assim, tendo em vista que os sindicatos são essenciais nas relações de Direito Coletivo do Trabalho, ressalta-se que a estrutura e organização dos sindicatos serão abordadas no presente tópico, conforme passa a expor.

4.2 ORGANIZAÇÃO DO SINDICATO

Antes de adentrar especificamente na maneira em que os sindicatos se organizam, estruturalmente falando, se faz necessário o estudo das funções exercidas pelos sindicatos, a fim de trazer maior clareza a respeito do tema abordado.

De acordo com Henrique Correia os sindicatos exercem três funções essenciais às negociações coletivas, a primeira delas é a função representativa, a segunda é a função negocial e a terceira e última é a função assistencial, vejamos cada uma delas a seguir (CORREIA, 2020. p. 1331).

A primeira função, a representativa, é assim chamada uma vez que tem como ideia central “a atuação em nome da categoria profissional ou econômica na defesa dos interesses de seus integrantes” (CORREIA, 2020. p. 1331).

O Doutrinador Henrique Coreia apresenta três dimensões à função representativa:

[...] Privada: corresponde à atuação dos sindicatos profissionais em confronto com os empregadores para alcançar os interesses coletivos da categoria; Administrativa: relacionamento do sindicato com o Estado para solucionar eventuais problemas trabalhistas na sua área de atuação; Pública: busca suporte em suas ações por meio do diálogo com a sociedade civil, exemplo, homologação das verbas rescisórias e emissão da CTPS; Judicial: utilização dos meios processuais existentes na proteção dos interesses da categoria, que pode ocorrer pela atuação direta em dissídios coletivos ou como substituto processual, ou por meio da representação dos integrantes da categoria em dissídios individuais [...] (CORREIA, 2020. p. 1331)

A segunda função é a negocial, diz respeito ao fato dos sindicatos negociarem através de um diálogo com os empregadores, a fim de firmarem acordos e convenções coletivas que irão trazer regras jurídicas que regerão os contratos de trabalho da base representada (CORREIA, 2020. p. 1331).

O Doutrinador Mauricio Godinho Delgado sustenta que por meio da função negocial os acordos e convenções coletivas firmadas entre as partes, são “compostas por regras jurídicas que irão reger os contratos de trabalho das respectivas bases representadas” (DELGADO, 2018. p. 1607).

Ainda, para Mauricio Godinho Delgado, “a função negocial coletiva, do ponto de vista dos trabalhadores, é exclusiva das entidades sindicais, no sistema jurídico brasileiro” (DELGADO, 2018. p. 1607).

Neste sentido, o doutrinador defende que em razão de a função negocial abranger a possibilidade de criação de novas normas jurídicas, que possivelmente servirão como fontes justralhistas, o papel dos sindicatos merece especial atenção (DELGADO, 2018. p. 1607).

Ademais, a terceira função é a assistencial. Esta se refere ao fato de que os sindicatos têm o dever de prestar serviços como, por exemplo, serviços médicos, jurídicos, ou relacionados à educação, e outros, aos seus associados ou, em certos casos, aos integrantes da categoria (CORREIA, 2020. p. 1331).

Estes deveres estão expressos no artigo 514 da Consolidação das Leis Trabalhistas, conforme passa a expor:

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 nos dissídios de trabalho
- d) sempre que possível, e de acordo com as suas possibilidades, manter no seu quadro de pessoal, em 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 da alfabetização e pré-vocacionais.

Neste sentido, por fim, importante ressaltar que o professor Mauricio Godinho Delgado, defende que não se trata de dever dos sindicatos, o fornecimento dos mencionados serviços, mais sim, trata-se de funções e prerrogativas, as quais podem ser assumidas de maneira natural pelos sindicatos (DELGADO, 2018. p. 1607).

No que tange a estrutura organizacional do Sindicato propriamente dita, cumpre esclarecer, que os Sindicatos como regra geral serão organizados de acordo com previsão de seu estatuto. Neste sentido, temos que “é vedada a interferência ou intervenção estatal no seu funcionamento interno” (CORREIA, 2020. p. 1351).

De acordo com o doutrinador Henrique Correia, podemos citar como órgãos internos dos sindicatos, a assembleia geral, a diretoria e o conselho fiscal (CORREIA, 2020. p. 1352).

A Assembleia Geral é conhecida como o órgão máximo de um sindicato, tem como atribuição principal as tomadas de decisões, de diversas matérias (CORREIA, 2020. p. 1352). De acordo com a Consolidação das Leis Trabalhistas, no artigo 524, existem decisões que precisam ser tomadas pela assembleia geral de forma secreta, tamanha importância deste órgão:

Art. 524 - Serão sempre tomadas por escrutínio secreto, na forma estatutária, as deliberações da Assembleia Geral concernentes aos seguintes assuntos.

- a) eleição de associado para representação da respectiva categoria prevista em lei;
 - b) tomada e aprovação de contas da diretoria;
 - c) aplicação do patrimônio;
 - d) julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados;
 - e) pronunciamento sobre relações ou dissídio de trabalho.
- Neste caso, as deliberações da Assembleia Geral só serão consideradas válidas quando ela tiver sido especialmente convocada para esse fim, de acordo com as disposições dos estatutos da entidade sindical. O quórum para validade da Assembleia será de metade mais um dos associados quites; não obtido esse quórum em primeira convocação, reunir-se-á a Assembleia em segunda convocação com os presentes, considerando-se aprovadas as deliberações que obtiverem 2/3 (dois terços) dos votos.

§ 1º - A eleição para cargos de diretoria e conselho fiscal será realizada por escrutínio secreto, durante 6 (seis) horas contínuas, pelo menos, na sede do Sindicato, na de suas delegacias e seções e nos principais locais de trabalho, onde funcionarão as mesas coletoras designadas pelos Delegados Regionais do Trabalho.

§ 2º - Concomitantemente ao término do prazo estipulado para a votação, instalar-se-á, em Assembleia Eleitoral pública e permanente, na sede do Sindicato, a mesa apuradora, para a qual serão enviadas, imediatamente, pelos presidentes das mesas coletoras, as urnas receptoras e as atas respectivas. Será facultada a designação de mesa apuradora supletiva sempre que as peculiaridades ou conveniências do pleito a exigirem.

§ 3º - A mesa apuradora será presidida por membro do Ministério Público do Trabalho ou pessoa de notória idoneidade, designado pelo Procurador-Geral da Justiça do Trabalho ou Procuradores Regionais.

§ 4º - O pleito só será válido na hipótese de participarem da votação mais de 2/3 (dois terços) dos associados com capacidade para votar. Não obtido esse coeficiente, será realizada nova eleição dentro de 15 (quinze) dias, a qual terá validade se nela tomarem parte mais de 50% (cinquenta por cento) dos referidos associados. Na hipótese de não ter sido alcançado, na segunda votação, o coeficiente exigido, será realizado o terceiro e último pleito, cuja validade dependerá do voto de mais de 40% (quarenta por cento) dos aludidos associados, proclamando o Presidente da mesa apuradora em qualquer dessas hipóteses os eleitos, os quais serão empossados automaticamente na data do término do mandato expirante, não tendo efeito suspensivo os protestos ou recursos oferecidos na conformidade da lei.

§ 5º - Não sendo atingido o coeficiente legal para eleição, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio declarará a vacância da administração, a partir do término do mandato dos membros em exercício, e designará administrador para o Sindicato, realizando-se novas eleições dentro de 6 (seis) meses.

A Diretoria também é um órgão dos Sindicatos, tem como função principal a administração do Sindicato. Ela é composta por no mínimo três e no máximo sete membros que são eleitos pela assembleia geral, estes membros terão mandato de três anos, sendo que somente poderão ser dispensados mediante o cometimento de falta grave, sendo neste caso imprescindível para a efetivação da dispensa, o inquérito judicial para apuração de falta grave (CORREIA, 2020. p. 1353).

Por fim temos o Conselho Fiscal, este órgão tem como função principal a fiscalização das contas e gastos do sindicato, ele é formado por três membros eleitos pela assembleia geral, estes membros não possuem estabilidade vez que não representam a categoria (CORREIA, 2020. p. 1353).

É sabido, portanto, que a Diretoria e o Conselho Fiscal são eleitos pela assembleia geral, de acordo com as regras estabelecidas pelo artigo 524 da Consolidação das Leis Trabalhista. Neste sentido, o professor Henrique Correia explica em síntese como é realizada a votação pela assembleia eleitoral, com a finalidade de eleger a diretoria e o conselho fiscal do sindicato:

[...] Verifica-se, portanto, que são realizadas três convocações para a assembleia eleitoral. A primeira exige a participação de dois terços dos associados com capacidade para votar. Caso não seja atingido o coeficiente, aceita-se o total de cinquenta por cento dos associados da entidade sindical em eleição a ser realizado em quinze dias. Por fim, realiza-se a terceira convocação, que admite o voto de apenas quarenta por cento dos associados [...].

[...] Estabelecido o quórum de instalação e votação, será considerado eleito para os cargos de diretoria e conselho fiscal do sindicato aquele que obtiver a maioria absoluta dos votos (quórum da eleição). Se não for atingido este valor será convocada nova votação para o dia posterior e será eleito o candidato com maioria dos votos presentes (maioria relativa) [...] (CORREIA, 2020. p. 1355).

Ainda com relação as eleições, importante destacar que o artigo 529 da Consolidação das Leis Trabalhistas traz um rol de exigibilidade que torna possível a eleição da diretoria e do conselho fiscal, conforme se observa:

Art. 529 - São condições para o exercício do direito do voto como para a investidura em cargo de administração ou representação econômica ou profissional:

- a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no quadro social e mais de dois anos de exercício da atividade ou da profissão na base territorial do sindicato;
- a) ter o associado mais de seis meses de inscrição no Quadro Social e mais de 2 (dois) anos de exercício da atividade ou da profissão;
- b) ser maior de 18 (dezoito) anos;
- c) estar no gozo dos direitos sindicais.

Parágrafo único - É obrigatório aos associados o voto nas eleições sindicais.

Outro ponto importante é o fato de que o dirigente sindical possui estabilidade em seu emprego de maneira provisória. Ocorre que desde o início, ou seja, desde o registro da candidatura para o cargo de dirigente sindical, até após um ano do mandato, o candidato possui estabilidade (CORREIA, 2020. p. 1358).

Conforme já mencionado, a referida estabilidade não é absoluta, visto em caso de cometimento de falta grave pelo dirigente, e mediante o inquérito judicial para apuração de falta grave, é possível a dispensa do dirigente sindical.

A fim de manter-se, financeiramente falando, o sindicato utiliza de quatro fontes de custeio, as quais estão previstas em lei, são elas, a contribuição

sindical, contribuição confederativa, contribuição assistencial e mensalidade sindical (CORREIA, 2020. p. 1364).

O professor Henrique Correia defende que as fontes de custeio indicadas acima, tem por objetivo fornecer subsídio financeiro ao sindicato, a fim de que o ente possa exercer de forma plena suas funções e prerrogativas, objetivando a defesa dos interesses da categoria (CORREIA, 2020. p. 1364).

A contribuição sindical antes da reforma trabalhista possuía natureza jurídica de tributo, razão pela qual era obrigatória aos empregados sindicalizados ou não, aos trabalhadores e inclusive aos empregadores. Essa contribuição compulsória em resumo, portanto, “era cobrada independentemente da condição de filiado, ou ainda da vontade dos entes sindicais, pois estava prevista em lei” (CORREIA, 2020. p. 1365).

Após o advento da Lei n. 13.467/17, a lei que introduziu a reforma trabalhista, esta contribuição passou a ser voluntária “passível de desconto apenas mediante expressa e prévia autorização dos participantes das categorias econômicas” (DELGADO, 2018. p. 1609).

A contribuição confederativa tem por objetivo o custeio de todo o sistema confederativo, ou seja, dos sindicatos, federações e confederações (CORREIA, 2020. p. 1375). Ela encontra amparo na Constituição Federal, sendo que esta prevista no artigo 8º, IV:

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

[...] 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; [...]

Para o professor Henrique Correia “a reforma em nada mudou a regulamentação da contribuição confederativa, que somente pode ser exigida dos filiados ao sindicato” (CORREIA, 2020. p. 1375).

A contribuição assistencial é como regra aprovada em convenções e acordos coletivos, o desconto é feito em folha de pagamento, segundo o doutrinador Mauricio Godinho Delgado na prática trabalhista ela recebe outras nomenclaturas como, por exemplo, contribuição de fortalecimento sindical, cota de solidariedade entre outras (DELGADO, 2018. p. 1610).

A mensalidade sindical é a quarta fonte de custeio do sindicato a ser abordada, ela “consiste em parcelas mensais pagas estritamente pelos trabalhadores sindicalizados” (DELGADO, 2018. p. 1611).

De acordo com o doutrinador Henrique Correia a mensalidade sindical encontra previsão no estatuto do sindicato, bem com no artigo 548, b da Consolidação das Leis Trabalhistas, vejamos:

Art. 548 - Constituem o patrimônio das associações sindicais:
[...] b) as contribuições dos associados, na forma estabelecida nos estatutos ou pelas Assembleias Gerais; [...]

Por fim, o doutrinador sustenta que a mensalidade sindical tem por objetivo o custeio de atividades recreativas e assistenciais do sindicato, como por exemplo a manutenção de clubes, dentistas, colônias de férias e outras (CORREIA, 2020. p. 1382).

4.3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Segundo conceitua o doutrinador César Augusto de Castro Fiuza, “negociação é o conjunto de técnicas que leva as partes a uma solução pacífica, normalmente transacional” (FIUZA, 2001. p. 97).

O doutrinador Vólia Bonfim Cassar, conceitua negociação da seguinte forma:

[...] negociação é a forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver questões [...] (CASSAR, 2019. p. 1274).

Neste sentido, Vólia sustenta que quando as partes possuem esta capacidade de composição, isto demonstra desenvolvimento e maturidade, haja vista que a composição entre as partes evita a intervenção estatal. O doutrinador defende ainda, que “a negociação coletiva é a base de formação do Direito do Trabalho, pois se caracteriza como atividade típica de toda estrutura deste ramo do Direito” (CASSAR, 2019. p. 1274).

Para Carlos Henrique Bezerra Leite:

Para nós, negociação coletiva de trabalho constitui procedimento prévio, fruto do princípio da autonomia privada

coletiva, que tem por objeto a criação de uma fonte formal – autônoma ou heterônoma – que solucionará o conflito coletivo de trabalho. Caracteriza-se, pois, como procedimento genérico e preliminar da autocomposição ou da heterocomposição. É a “mesa-redonda”, a “rodada de entendimentos”, o “protocolo de intenções” ou qualquer outro meio que irá culminar, no nosso sistema, em um acordo coletivo, uma convenção coletiva, uma sentença arbitral ou uma sentença normativa. Reconhecemos que o nosso conceito é aplicável especialmente no interior do ordenamento jurídico brasileiro, pois a negociação coletiva é procedimento prévio obrigatório tanto para a celebração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho quanto para o ajuizamento de dissídio coletivo de natureza econômica (CF, art. 114, §§ 1º e 2º; CLT, art. 616, caput, §§ 1º e 4º) (LEITE, 2022, p. 407).

Tem-se que negociação coletiva em Direito do Trabalho coletivo do Trabalho, é o poder que os sindicatos possuem de criar normas jurídicas que estarão vigentes entre as partes, regendo os contratos de trabalho (CORREIA, 2020. p. 1390).

Portanto, segundo defende o professor Henrique Correia, a negociação coletiva é o fato de os sindicatos possuírem poder para “estabelecer, juntamente com as empresas, normas mais benéficas aos trabalhadores, observando as peculiaridades regionais e econômicas da região” (CORREIA, 2020. p. 1382).

Para o doutrinador Mauricio Godinho Delgado a negociação coletiva é algo tão importante que vai além do próprio direito coletivo do trabalho, segundo defende, quando se tem negociações coletivas de forma colaborativa, diversificada e dinâmica ocorre a influência positiva para a estruturação democrática do conjunto social (DELGADO, 2018. p. 1642).

Todavia, quando se trata de experiências com negociações autoritárias e proeminentes, existe uma grande dificuldade para se ter boas negociações, o que gera a caracterização de um direito do trabalho pouco permeável à atuação dos sindicatos, e da origem a um direito do trabalho coletivo com negociações essencialmente heterônoma (DELGADO, 2018. p. 1642).

A negociação coletiva tem como característica fundamental, o fato de ser uma fonte material de elaboração de normas positivadas no Direito do Trabalho (CASSAR, 2019. p. 1274).

O doutrinador Vólia Bonfim Cassar, apresenta cinco funções jurídicas que são inerentes às negociações coletivas, vejamos: a) função flexibilizadora,

é a possibilidade das normas coletivas criarem, modificarem, ou ainda suprimirem condições de trabalho; b) função pacificadora: pois as normas coletivas servem de importante instrumento de redução das demandas judiciais; c) função econômica: uma vez que através das normas coletivas são distribuídas riquezas que ordenam a economia do país; d) função política: pois é o momento em que grupos, que possuem opiniões políticas diversas pode compor-se; e) função social: é o fato dos empregados estarem diretamente envolvidos nas negociações coletivas, podendo, portanto, opinarem com relação às decisões empresariais (CASSAR, 2019. p. 1274-1275).

Ainda, a doutrina classifica as negociações coletivas do trabalho quanto a sua legitimação, seus sujeitos, sua forma de intervenção e seus resultados (CASSAR, 2019. p. 1277).

No tangente a classificação com relação à legitimação, temos que os sindicatos são legitimados para “efetuar acordo coletivo, convenção coletiva, ou propor dissídio coletivo para a categoria, para decidir acerca da conveniência para deflagrar greve ou para flexibilizar direitos trabalhistas” (CASSAR, 2019. p. 1277).

São partes nas negociações coletivas, aqueles que representam os interesses de suas categorias, portanto, podem ser partes sindicatos, federação e confederação de trabalhadores, bem como as associações representativas da empresa. Ainda, “quando a negociação não tiver viés coletivo abrangente de toda a categoria, a comissão de negociação poderá representar a coletividade daquela empresa” (CASSAR, 2019. p. 1277).

Com relação à forma de intervenção, o doutrinador Vólia Bonfim Cassar aduz que:

[...] a identificação dos sujeitos implica forma de sua intervenção. Será sindical quando o agente representativo da classe profissional for um sindicato, federação ou confederação. Será direta unilateral quando a negociação for efetuada pela comissão de trabalhadores, por um ou mais trabalhadores, cujo representante tenha sido diretamente designado ou eleito, sempre que houver recusa das entidades sindicais em negociar ou quando inexistir sindicato representativo naquela base territorial. Negociação direta e bilateral ocorrerá quando de um lado se encontrar a comissão de negociação e de outro uma ou mais empresas ou representante do patrão [...] (CASSAR, 2019. p. 1278).

Ademais, com relação ao resultado, a doutrina entende que a negociação coletiva apresenta como resultado, qualidade de vida ao empregado, presença dos empregados por suas representações diretas, participação acionária e operária e triparticipação que seria “à convergência da representação de empregados, junto com a de empregadores e governamentais” (CASSAR, 2019. p. 1277).

Portanto, pode-se concluir, de acordo com o doutrinador Vólia Bonfim Cassar que a negociação coletiva possui um efeito equilibrador, o que significa dizer que é flexível, visto que por vezes tende a amparar direitos dos empregados e vezes a amparar direito dos empregadores (CASSAR, 2019. p. 1277).

Neste sentido, como fruto das negociações coletivas, podem surgir dois importantes instrumentos coletivos, quais sejam, as convenções coletivas e os acordos coletivos, os quais serão abordados posteriormente (CORREIA, 2020. p. 1390).

4.3.1 Instrumentos da Negociação Coletiva: Convenção e Acordo Coletivo de Trabalho

Conforme leciona Maurício Godinho Delgado, “Os diplomas negociais coletivos qualificam-se como alguns dos mais específicos e notáveis destaques próprios do Direito do Trabalho no universo jurídico” (DELGADO, 2018. p. 1651). Dois importantes instrumentos que merecem ser estudados são as convenções e acordos coletivos de trabalho.

Tendo em vista que a distinção entre os diplomas negociais reside no conceito, na definição, e na abrangência destes, primeiramente se faz necessário abordar estes pontos, após, é importante apresentar a distinção entre eles e por fim, apresentar as características dos instrumentos coletivos de trabalho, conforme passa a expor.

Assim, neste sentido, em primeiro lugar será apresentado o conceito de Convenção Coletiva de Trabalho, após sua definição, e sua abrangência.

Pois bem, a Convenção Coletiva de Trabalho esta conceituada no artigo 611, caput, da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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.

Define-se Convenção Coletiva de Trabalho como, o fruto das negociações entre entidades sindicais (DELGADO, 2018. p. 1651).

Conforme dispõe Correia, a convenção coletiva é um instrumento normativo que decorre da negociação coletiva, sendo firmado pelos sindicatos da categoria profissional e sindicato da categoria econômica. O alcance das normas coletivas firmadas na convenção não se limita aos filiados, mas a toda a extensão das representações envolvidas (CORREIA, 2020, p. 1672).

Ou seja, negociações entre as entidades sindicais da categoria econômica, dos empregadores, e as entidades sindicais da categoria profissional, isto é, dos empregados (DELGADO, 2018. p. 1651).

Neste mesmo diapasão, tem-se, que as Convenções Coletivas de Trabalho, são um “pacto subscrito por sindicatos representativos de certa categoria profissional e sindicatos representativos de correspondente categoria econômica” (DELGADO, 2018. p. 1653).

Possuem caráter coletivo e genérico, porém são de origem privada, razão pela qual criam regras jurídica autônomas (DELGADO, 2018. p. 1652).

O professor Mauricio Godinho Delgado, defende que as Convenções Coletivas de Trabalho são “acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais” (DELGADO, 2018. p. 1652), vejamos:

[...] Do ponto de vista formal, porém, despontam as convenções coletivas de trabalho como acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais (pacto, contratos). Desse modo, inscrevem-se na mesma linha genérica dos negócios jurídicos privados bilaterais ou plurilaterais.

Guardam, assim, na sua conformação estrutural dubiedade instigante: são contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica, e não apenas cláusulas obrigacionais [...] (DELGADO, 2018. p. 1652).

No que tange a abrangência da Convenção Coletiva de Trabalho, segundo o Professor Mauricio Godinho Delgado, esta “incide em um universo mais amplo, caracterizado pela base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos” (DELGADO, 2018. p. 1654).

Com relação ao Acordo Coletivo de Trabalho, este, está conceituado no artigo 611, §1º, da Consolidação das Leis Trabalhistas:

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.

O professor Mauricio Godinho Delgado define o Acordo Coletivo de Trabalho da seguinte forma:

[...] A partir do próprio texto da Consolidação, poder-se-ia definir acordo coletivo de trabalho como o pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais [...] (DELGADO, 2018. p. 1652).

Acerca dos acordos coletivos, assevera Henrique Correia que se trata de instrumentos normativos também decorrentes da negociação coletiva, firmados pelo sindicato da categoria profissional, ou seja, dos trabalhadores, com uma ou mais empresas. Há obrigatoriedade da representação do sindicato dos trabalhadores para que o acordo coletivo possua validade. Quanto ao alcance das disposições lançadas no acordo, sua aplicação é mais restrita do que nas convenções coletivas, permanecendo apenas no âmbito da empresa que celebra o acordo, aplicando-se a todos os empregados, independentemente estarem ou não filiados ao sindicato (CORREIA, 2020, p. 1672).

Os Acordos Coletivos de Trabalho possuem abrangência restrita se comparado as Convenções Coletivas, visto que os acordos têm força de norma coletiva apenas para as partes pactuantes do acordo, não abrangendo, portanto, as partes que não fizeram parte da negociação coletiva (DELGADO, 2018. p. 1652).

Pode-se assim dizer, que o Acordo Coletivo “atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas” (DELGADO, 2018. p. 1654).

Ou seja, eles não obrigam as “empresas não pactuantes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional” (DELGADO, 2018. p. 1654).

Importante destacar que as Convenções Coletivas de Trabalho e os Acordos Coletivos de trabalho se diferem com relação a sua abrangência e o os sujeitos pactuantes (DELGADO, 2018. p. 1653).

Isto porque, na Convenção Coletiva a abrangência é maior, visto que tudo quanto for pactuado pelas partes tornar-se-á lei para todos da base profissional e econômica representada pelos respectivos sindicatos. Enquanto nos Acordos Coletivos o pactuado valerá apenas aos empregados vinculados à empresa que foi parte e pactuou no acordo. O que torna o Acordo Coletivo de Trabalho de menor abrangência (DELGADO, 2018. p. 1654).

No que tange aos sujeitos, nas Convenções Coletivas de Trabalho podem ser parte as entidades sindicais, sejam elas de empregados ou empregadores, já nos Acordos Coletivos de Trabalho são partes os sindicatos representativo da categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica (DELGADO, 2018. p. 1654).

As demais características de negociações coletivas aplicam-se de igual modo tanto para as Convenções Coletivas de Trabalho quanto para os Acordos Coletivos de Trabalho.

Com relação ao conteúdo, os instrumentos negociais coletivos são dotados de regras jurídicas e cláusulas contratuais, de acordo com o professor Mauricio Godinho Delgado o conteúdo engloba dispositivos normativos e dispositivos obrigacionais (DELGADO, 2018. p. 1660).

No tangente a forma, o professor Mauricio Godinho Delgado sustenta que os instrumentos negociais possuem forma solene:

[...] A Convenção e o Acordo Coletivos são instrumentos formais, solenes. Necessariamente lançados por escrito, submetidos a divulgação pública razoável, têm os próprios procedimentos para sua concepção e concretização subordinados a ritos e exigências de relativa complexidade. A solenidade é, portanto, da natureza do instituto, uma vez que

se trata de mecanismo criador de importante complexo de regras jurídicas [...] (DELGADO, 2018. p. 1631).

Por fim, uma característica de extrema importância dos instrumentos coletivos diz respeito à duração que possuem. Neste sentido. Tem-se que a duração tanto da Convenção Coletiva de Trabalho quanto do Acordo Coletivo de Trabalho é de dois anos, prazo este estipulado pela Consolidação das Leis Trabalhistas no artigo 614, §3º:

Art. 614 - Os Sindicatos convenientes ou as empresas acordantes promoverão, conjunta ou separadamente, dentro de 8 (oito) dias da assinatura da Convenção ou Acordo, o depósito de uma via do mesmo, para fins de registro e arquivo, no Departamento Nacional do Trabalho, em se tratando de instrumento de caráter nacional ou interestadual, ou nos órgãos regionais do Ministério do Trabalho e Previdência Social, nos demais casos.

[...] § 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade.

Portanto, feitas as distinções entre os instrumentos coletivos, apresentados os seus conceitos e as suas características, necessário se faz o estudo acerca do negociado sobre o legislado, conforme passa a expor em capítulo apartado e próprio, visto a relevância do tema.

5 PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

5.1 CONCEITO

Trata-se de terminologia empregada para se referir valorização dos instrumentos de negociação coletiva sobre as normas positivadas, inovação da reforma trabalhista. A ideia central da prevalência do negociado sobre o legislado repousa na redação do art. 611-A da CLT, acrescentado pela Lei nº 13.467/2017 (Reforma Trabalhista).

Segundo o dispositivo, a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando dispuser sobre temas taxativamente previstos no mencionado dispositivo (BRASIL, 2017).

Conforme leciona Henrique Correia:

A Constituição Federal conferiu aos sindicatos o poder de criação de normas jurídicas, ou seja, estabelecer, juntamente com as empresas, normas mais benéficas aos trabalhadores, observando as peculiaridades regionais e econômicas da região. Esse poder dado aos sindicatos é chamado de princípio da autorregulamentação ou, ainda, princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva. O mote da reforma trabalhista, especialmente na redação do presente art. 611-A da CLT, constituiu na valorização dos instrumentos coletivos de trabalho. Nesse sentido, verifica-se a prevalência do negociado sobre o legislado, o que assegura maior poder de negociação e representação dos trabalhadores pelos sindicatos (CORREIA, 2020, p. 1671).

No que tange ao termo “legislado”, é necessário compreender que a terminologia empregada pretende se referir às normas trabalhistas em sentido amplo, ou seja, tudo quanto descrito na Consolidação das Leis Trabalhistas e na Constituição Federal. Quando se refere ao negociado, em verdade a referência feita é a Convenções Coletivas e/ou Acordos Coletivos de Trabalho.

Com o advento da Lei nº 13.467/2017 a qual deu origem a reforma trabalhista, houve a inserção ao ordenamento jurídico da prevalência do negociado sobre o legislado, permitindo, assim, que as negociações coletivas possuam mais força que a legislação, tanto constitucional quanto infraconstitucional, sendo garantido, porém, o patamar mínimo estabelecido na Constituição Federal.

O artigo 611-A da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual será abordado em momento oportuno, enumera diversos direitos trabalhistas que podem ser objeto de negociação coletiva sobrepondo-se ao texto legal, sendo assim, a flexibilização dos direitos trabalhistas ocorre através do referido artigo, em contrapartida, o artigo 611-B da Consolidação das Leis Trabalhistas, o qual igualmente será abordado em momento oportuno, apresenta os limites da negociação coletiva.

Percebe-se que a finalidade legislativa da reforma trabalhista se pautou na valorização da autonomia da vontade, dando ênfase ao caráter negocial das relações trabalhistas. O texto constitucional reconhece o valor normativo das convenções e acordos coletivos de trabalho, vide art. 7º, inciso XXVI da Constituição da República Federativa do Brasil. Tal balizamento hermenêutico também foi encampado mediante a inclusão do § 3º no art. 8º da Consolidação

das Leis do Trabalho. Segundo o dispositivo, no exame de convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho analisará exclusivamente a conformidade dos elementos essenciais do negócio jurídico, respeitado o disposto no art. 104 do Código Civil e balizará sua atuação pelo princípio da intervenção mínima na autonomia da vontade coletiva (BRASIL, 2017).

O referido dispositivo do Código Civil diz respeito aos pressupostos de existência e validade dos negócios jurídicos, quais sejam, agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei (BRASIL, 2002). Dessa forma, evidencia-se a intenção do legislador trabalhista em enquadrar as negociações coletivas como espécies do gênero negócio jurídico, entendido este como o ato jurídico em que há uma composição de interesses das partes com uma finalidade específica de criar, extinguir, transferir ou modificar direitos. Trata-se de uma clara manifestação da teoria do diálogo das fontes, partindo-se da premissa de uma visão unitária do ordenamento jurídico (TARTUCE, 2020, p. 56).

5.2 TEMAS PASSÍVEIS DE NEGOCIAÇÃO: ROL DO ART. 611-A DA CLT

Conforme já mencionado, o artigo 611-A, da CLT, dispõe acerca da prevalência da negociação de determinada matéria sobre a legislação a ela pertinente. Os incisos do mencionado dispositivo trazem as matérias que podem ser negociadas mediante acordo ou convenção coletiva.

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 (BRASIL, 2017).

Passa-se, então, à análise dos temas reputados mais importantes do caput do art. 611-A.

O inciso I dispõe acerca dos pactos quanto à jornada de trabalho, desde que observados os limites constitucionais. Segundo Correia, o dispositivo legal permite que seja negociada redução da jornada de trabalho por meio de negociação coletiva com a correspondente diminuição proporcional dos salários dos trabalhadores. Contudo, ocorrendo tal diminuição de jornada de trabalho ou de salário, será necessário a estipulação de estabilidade provisória durante o prazo de vigência da negociação coletiva (CORREIA, 2020, p. 1683).

Ainda segundo o autor, tal inovação é de suma importância na proteção dos trabalhadores em períodos de crise econômica e financeira, tendo em vista que preserva a relação empregatícia.

O inciso II, por sua vez, dispõe sobre a possibilidade de negociação coletiva referente ao banco de horas.

No inciso III, a reforma trabalhista possibilitou a negociação coletiva quanto ao intervalo intrajornada, respeitado o limite legal de trinta minutos para as jornadas superiores a seis horas. Todavia, acerca de tal disposição, discorda Henrique Correia:

O intervalo intrajornada é norma de segurança e saúde do trabalhador, sendo que sua diminuição para 30 minutos, independentemente da verificação do cumprimento dos requisitos do art. 71, § 3º, da CLT, pode trazer prejuízos ao trabalhador [...] apesar da permissão para a redução d intervalo intrajornada, defendemos que o seu fracionamento não deve ser permitido (CORREIA, 2020, p. 1686).

O programa Seguro-Emprego é tratado no inciso IV do art. 611-A da CLT, também podendo ser objeto de negociação coletiva.

No inciso V, a CLT estabelece que é possível a celebração de negociação coletiva referente a planos de cargos, salários e funções compatíveis com a função de empregado.

Saltando para o inciso VIII, a CLT estabelece ser possível negociação coletiva a respeito do teletrabalho, regime de sobreaviso e trabalho intermitente, nova modalidade contratual inserida pela reforma trabalhista.

O inciso X dispõe acerca da possibilidade de alteração, mediante negociação coletiva, da modalidade de registro de jornada. Segundo Henrique Correia, trata-se de um dos tópicos mais sensíveis do artigo 611-A, tendo em vista que o controle da jornada de trabalho é essencial para a fiscalização e determinação do tempo trabalhado, bem como dos intervalos. O dispositivo apenas permite negociação quanto à forma como o registro será realizado, de forma manual, mecânica, eletrônica. Todavia, não admite a supressão desta obrigação do empregador (CORREIA, 2020, p. 1692).

Outro ponto consideravelmente controvertido diz respeito ao enquadramento do grau de insalubridade, previsto no inciso X.

Na CLT, o art. 190 dispõe que o Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes (BRASIL, 1943). A norma regulamentadora nº 15 do Ministério do Trabalho estabelece os graus de insalubridade em máximo, médio e mínimo, com adicionais de 40%, 30% e 20%, respectivamente (MINISTÉRIO DO TRABALHO, 1978).

Valendo-se, novamente, das lições de Henrique Correia, extrai-se a crítica a esse dispositivo, tendo em vista seu caráter sanitário e de preservação à saúde do trabalhador:

Com a Reforma Trabalhista, o enquadramento do grau de insalubridade em máximo, médio e mínimo poderá ser objeto de instrumento coletivo de negociação. Entendemos que, apesar do reconhecimento dos acordos e convenções coletivas em âmbito constitucional [...] os instrumentos de negociação coletiva não podem prevalecer sobre normas de ordem pública, de caráter cogente, que, portanto, versam sobre direitos indisponíveis [...] assim sendo, pode-se afirmar que a mudança legislativa é prejudicial aos trabalhadores, pois abre a possibilidade de um tema tão delicado como trabalho em ambientes insalubres ser regulamentado por sindicato e empresa (CORREIA, 2020, p. 1694).

Vistos os principais incisos do art. 611-A, passa-se à análise dos parágrafos do dispositivo legal, que trazem normas complementares:

§ 1º No exame da convenção coletiva ou do acordo coletivo de trabalho, a Justiça do Trabalho observará o disposto no § 3º do art. 8º desta Consolidação. § 2º A inexistência de expressa indicação de contrapartidas recíprocas em convenção coletiva

ou acordo coletivo de trabalho não ensejará sua nulidade por não caracterizar um vício do negócio jurídico. § 3º Se for pactuada cláusula que reduza o salário ou a jornada, a convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho deverão prever a proteção dos empregados contra dispensa imotivada durante o prazo de vigência do instrumento coletivo. § 4º Na hipótese de procedência de ação anulatória de cláusula de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, quando houver a cláusula compensatória, esta deverá ser igualmente anulada, sem repetição do indébito. § 5º Os sindicatos subscritores de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho deverão participar, como litisconsortes necessários, em ação individual ou coletiva, que tenha como objeto a anulação de cláusulas desses instrumentos (BRASIL, 2017).

Carlos Henrique Bezerra Leite tece fortes críticas a estes dispositivos:

No tocante ao § 1º do art. 611-A da CLT, a sua inconstitucionalidade é manifesta, uma vez que viola literal disposição do art. 5º, XXXV, da CF, segundo o qual a lei não poderá excluir da apreciação do Judiciário lesão ou ameaça a direitos (individuais ou metaindividuais). O § 2º do art. 611-A da CLT é inconstitucional porque impede a Justiça do Trabalho a examinar o conteúdo da cláusula e declarar a sua nulidade por descaracterizar a essência da negociação coletiva, que reside na existência de reciprocidade de interesses contrapostos, sem falar no obstáculo que este dispositivo produz no efetivo acesso à Justiça do Trabalho. O § 4º do art. 611-A da CLT, a par da sua confusa redação e de destoar da boa técnica legislativa, já que insere promiscuamente regra de direito processual dentro de um projeto de lei de direito material, é inconstitucional porque invade área reservada ao Poder Judiciário de decidir sobre os efeitos da decisão proferida em ação anulatória de cláusula de acordo ou convenção coletiva (LEITE, 2022, p. 412).

Apenas o § 3º do art. 611-A da CLT, passa ileso às críticas do mencionado doutrinador, tendo em vista que cria uma situação de vantagem para o mesmo, consistente na proteção da relação empregatícia durante a vigência da convenção e do acordo coletivo que reduzam salários e reduzam (sic) jornada de trabalho.

5.3 TEMAS NÃO SUJEITOS À NEGOCIAÇÃO: ROL DO ART. 611-B DA CLT

O art. 611-B da CLT, também inserido pela reforma trabalhista, busca fazer um contraponto com o art. 611-A, elencando matérias que não podem ser objeto de negociação coletiva.

Segundo o dispositivo legal, constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução de normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); salário mínimo; valor nominal do décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; salário-família; repouso semanal remunerado; remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; número de dias de férias devidas ao empregado; gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; licença-paternidade nos termos fixados em lei; proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei; aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Previdência; adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas; aposentadoria; seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; 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; proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; 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; medidas de proteção legal de crianças e adolescentes; igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; 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; direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; definição legal sobre

os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; tributos e outros créditos de terceiros; as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 da CLT (BRASIL, 2017).

Conforme observa Delgado, foram inseridas 15 matérias como possíveis de negociação coletiva e 30 matérias foram excluídas de tal possibilidade.

Nesse sentido:

No cotejo entre parcelas e temas inseridos na órbita da negociação coletiva trabalhista, em contraponto com as parcelas e temas excluídos dessa órbita, percebe-se que — perfilada uma interpretação meramente literalista dos novos textos legais analisados — houve um crescimento enorme das parcelas e temas de indisponibilidade relativa. Naturalmente que a doutrina científica e a jurisprudência consistente haverão de cotejar os objetivos precarizadores dos preceitos examinados, onde couber, com o conjunto dos princípios e regras do próprio Direito do Trabalho, a par do conjunto de princípios e regras da Constituição da República, além dos princípios e regras advindos dos Tratados e Convenções Internacionais sobre Direitos Humanos Econômicos, Sociais e Culturais, inclusive trabalhistas, no sentido de ajustar, pelo processo interpretativo e/ou pelo processo hierárquico, a natureza e o sentido regressivos do diploma legal novo à matriz civilizatória da Constituição de 1988 [...] (DELGADO, 2018, p. 1694).

Por fim, assevera Henrique Correia que as matérias excluídas pelo art. 611-B não comportam flexibilização em sua regulamentação. Trata-se do já mencionado princípio da adequação setorial negociada (CORREIA, 2020, p. 1730).

5.4 VISÃO CRÍTICA

A reforma trabalhista, de um modo geral, dividiu opiniões doutrinárias, em alguns momentos, com um viés mais político que jurídico. O tema central desta pesquisa pode ser encarado como uma dos mais polêmicos trazidos pela Lei nº 13.467. Não se trata de meras alterações redacionais de dispositivos da lei, mas sim da introdução de um novo paradigma no Direito do Trabalho. Pode-se afirmar que o conceito de prevalência do negociado sobre o legislado constitui-se como uma cláusula geral a ser seguida após o advento da reforma trabalhista.

De modo a elencar as posições contrárias à noção de prevalência do negociado sobre o legislado, inicia-se com a transcrição de umas das críticas feitas por Carlos Henrique Bezerra Leite, que assim dispõe:

As regras constantes do novel art. 611-A, caput, da CLT são, a nosso sentir, inconstitucionais, por diversos fundamentos. Primeiro, porque o art. 7º, caput, da CF só permite validamente a edição de regras (ou cláusulas) que impliquem melhoria da condição socioeconômica dos trabalhadores urbanos e rurais. Logo, nem mesmo por emenda constitucional seria possível restringir ou reduzir o núcleo duro do art. 7º da CF, já que este veicula normas de direitos fundamentais (CF, art. 60, § 4º, IV) que, por sua vez, são, em regra, de ordem pública. Segundo, porque as convenções e os acordos coletivos de trabalho são direitos fundamentais sociais dos trabalhadores (CF, art. 7º, XXVI) e devem ter por objeto o que consta do caput do mesmo artigo 7º do Texto Magno, ou seja, melhorar as condições sociais dos trabalhadores. Terceiro, porque o próprio legislador constituinte originário estabeleceu as três hipóteses excepcionais em que os direitos fundamentais sociais dos trabalhadores podem ser reduzidos (ou flexibilizados) por meio de convenções coletivas ou acordos coletivos de trabalho, a saber: a redução de salários (CF, art. 7º, VI), a compensação ou redução da jornada (CF, art. 7º, XIII) e o estabelecimento da jornada em turnos ininterruptos de revezamento (CF, art. 7º, XIV) (LEITE, 2022, p. 412).

O aludido autor se baseia no princípio da supremacia das normas de ordem pública para atacar as novas disposições inseridas na CLT. Nesse cenário, em que pese a previsão constitucional da autonomia sindical, não há como se olvidar a posição hierárquica superior das normas trabalhista, de ordem pública.

Posicionando-se de forma favorável, Henrique Correia destaca os argumentos voltados para o dinamismo e atualização da legislação trabalhista mediante as inovações da Lei nº 13.467.

De nossa opinião, entendemos que a negociação coletiva é importante instrumento de negociação entre empregado e empregador e deve sempre ser incentivada, pois é o meio de solução de conflitos trabalhistas pelo qual as próprias partes integrantes da relação jurídica estabelecem as condições de trabalho aplicáveis no âmbito de suas representações. Essa modalidade de autocomposição permite que as próprias partes encontrem maior equilíbrio à relação jurídica, além de assegurar maior adaptação às mudanças ocorridas na sociedade e no mundo do trabalho do que a legislação (CORREIA, 2020, p. 1678).

Todavia, o mencionado autor faz a ressalva de que a legislação oferece a mínima proteção necessária para que a relação trabalhista esteja em uma

situação de equilíbrio. Nesse sentido, defende que o princípio da norma mais favorável não pode ser afastado em virtude de negociações coletivas e faz um contraponto ao posicionamento acima transcrito, afirmando que a previsão do art. 611-A, § 1º, que remete ao art. 8º, § 3º, da CLT, é inconstitucional, tendo em vista que impede a análise do conteúdo das negociações coletivas pelo Poder Judiciário, ferindo o princípio da inafastabilidade da jurisdição, além de ser gritantemente prejudicial aos trabalhadores (CORREIA, 2020, p. 1678).

No âmbito jurisprudencial, o Supremo Tribunal Federal, no julgamento do Agravo em Recurso Extraordinário (ARE) 1121633, com repercussão geral reconhecida (Tema 1.046) pelo colegiado, decidiu pela constitucionalidade das convenções coletivas que restringissem determinados direitos trabalhistas.

Nesse sentido:

Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. (ARE 1121633 RG, Relator(a): GILMAR MENDES, Tribunal Pleno, julgado em 02/05/2019, PROCESSO ELETRÔNICO DJe-108 DIVULG 22-05-2019 PUBLIC 23-05-2019).

O relator, Ministro Gilmar Mendes, ressaltou a importância e eficácia dos instrumentos de negociação coletiva.

De fato, os instrumentos mais adequados para a fixação de piso salarial são os provenientes das negociações coletivas, as quais propiciam aos participantes, pela proximidade da realidade e dos anseios dos empregadores e dos empregados de determinada categoria, vislumbrar quais são as bases mais justas para o estabelecimento de um piso salarial mínimo que atenda às necessidades da classe. Sem falar que as negociações coletivas possibilitam que os próprios trabalhadores e empregadores, por meio da técnica da autocomposição, resolvam seus conflitos por meios do consenso e não da imposição (STF, 2022).

O ministro fez a ressalva de que a redução ou limitação de direitos do trabalhador, por meio de acordos coletivos, apesar de permitida, deve respeito aos direitos absolutamente indisponíveis, assegurados pela constituição.

O Tribunal Superior do Trabalho, no entanto, possui uma visão diversa do STF. Inclusive, o acórdão exarado pela Suprema Corte originou-se da não admissão de um Recurso de Revista pelo TST.

A cúpula da justiça trabalhista afastou a validade da norma coletiva que suprimia direitos referentes a horas *in itinere*.

AGRAVO REGIMENTAL. HORAS IN ITINERE . NORMA COLETIVA. SUPRESSÃO. DENEGAÇÃO DE SEGUIMENTO. APLICAÇÃO DO ARTIGO 557, CAPUT, DO CPC. ACERTO DA DECISÃO AGRAVADA. NÃO PROVIMENTO. O artigo 557, caput, do CPC autoriza o relator a negar seguimento ao recurso quando manifestamente inadmissível, improcedente ou prejudicado em razão de entendimento sumulado pelo respectivo Tribunal. Na hipótese, negou-se seguimento ao agravo de instrumento, em razão de o acórdão regional se encontrar em consonância com a Súmula nº 90, II. No presente agravo, embora a parte recorrente demonstre seu inconformismo, reiterando as teses anteriormente esposadas, não apresenta argumentos que demovam a decisão denegatória do agravo de instrumento. Por tal razão, deve ser mantido o decisum ora agravado. Agravo regimental a que se nega provimento (AgR-AIRR-967-13.2014.5.18.0201, 5ª Turma, Relator Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, DEJT 11/03/2016).

O TST não admitiu um recurso de revista interposto contra acórdão do TRT, que reconheceu a invalidade da supressão de direitos trabalhistas por meio de negociação coletiva. Após esgotados os recursos previstos na CLT, foi interposto recurso extraordinário, que culminou no reconhecimento da validade das normas negociadas em face das normas legisladas, pelo colegiado do Supremo Tribunal Federal.

6 CONCLUSÃO

Esta pesquisa buscou analisar os impactos das inovações trazidas pela reforma trabalhista, em especial, a introdução da noção e prevalência do negociado sobre o legislado.

No primeiro capítulo do desenvolvimento, buscou-se construir uma visão panorâmica do processo legislativo que culminou na elaboração da Lei nº 13.467, a chamada reforma trabalhista. A destinação de um tópico exclusivo para esse escorço histórico do trâmite legislativo mostrava-se indispensável, pois pôde-se perceber e analisar as finalidades legislativas da propositura da referida lei.

Configura fato notório a ocorrência do processo de impeachment da presidente Dilma Rousseff, tendo assumido a chefia do Poder Executivo Federal o, até então vice-presidente, Michel Temer. Pautado em ideais liberais, o novo governo tencionava promover alterações legislativas no sentido de diminuir a intervenção estatal em determinadas relações jurídicas e flexibilizar certas regulamentações, na expectativa de que tais alterações promovessem melhorias na economia nacional. Nesse cenário, o conceito de prevalência do negociado sobre o legislado permeou a Lei nº 13.467, pois acreditava-se que a valorização da autonomia da vontade das partes, empregado e empregadores, poderia ser uma solução para problemas como o desemprego e o peso dos ônus trabalhistas.

O segundo e terceiro capítulo trataram do Direito Coletivo do Trabalho, seus princípios e principais instrumentos de efetivação.

Tendo em vista a fundamental função exercida pelos sindicatos no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, foram estudados os princípios da liberdade sindical, da adequação setorial, dentre outros. Com base, nesses princípios, foi possível construir uma base teórica suficiente para analisar os instrumentos de negociação coletiva, convenção coletiva e acordo coletivo, à luz das inovações trazidas pela reforma trabalhista. Em especial, o princípio da adequação setorial negociada mostrou-se de suma importância para concluir que o conceito de prevalência do negociado sobre o legislado merece olhares mais cautelosos.

Com base no que foi acima exposto, bem como dos dispositivos legais, em especial o art. 611-A da CLT, e seus incisos, pôde-se concluir que a reforma trabalhista ultrapassou certos limites constitucionais ao prever que negociações coletivas pudessem se sobrepor às normas legais.

A Constituição da República Federativa é clara ao elencar, em seu art. 7º, os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais como direitos sociais, espécie do gênero, direitos e garantias fundamentais. Percebe-se, portanto, o caráter de cláusula pétrea conferida a tais direitos. Nem mesmo uma emenda constitucional poderia alterar tais direitos.

O texto constitucional possibilita a flexibilização de apenas alguns direitos, por meio de negociação coletiva, quais sejam, a irredutibilidade de salários (art. 7º, VI); a compensação ou redução da jornada de trabalho (art. 7º,

XIII) e a jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento (art. 7º, XIV).

O artigo 611-A, no entanto, possui quinze incisos. Notadamente, há inconstitucionalidade na presença de algumas matérias nestes incisos como, por exemplo, o enquadramento do grau de insalubridade, previsto no inciso XII.

Portanto, conclui-se que é possível a flexibilização de determinadas normas trabalhista com vistas a dinamizar a relação jurídica consolidada, todavia, não há como aceitar o esquecimento de direitos fundamentais em detrimento de ideais liberais e econômicos.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Disponível em: [Constituição \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 27 ago. 2022

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do trabalho. Rio de Janeiro, 1943. Disponível em: [DEL5452 \(planalto.gov.br\)](http://www.planalto.gov.br). Acesso em 27 ago. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.** Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e as Leis nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em 27 ago. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Norma regulamentadora nº 15: Atividades e operações insalubres.** Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso em 29 out. 2022.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. (Tribunal Pleno). **Agravo em Recurso Extraordinário nº 1.121.633.** Recurso extraordinário com agravo. 2. Direito do Trabalho. 3. Validade de norma coletiva que limita ou restringe direito trabalhista. Matéria constitucional. Revisão da tese firmada nos temas 357 e 762. 4. Repercussão geral reconhecida. Relator: Ministro Gilmar Mendes. DJe: 23/05/2019. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=749916803>. Acesso em 20 out. 2022.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. (5ª Turma). **Agravo regimental em agravo de instrumento em Recurso de Revista nº 967-13.2014.5.18.0201.** Agravo regimental. Horas in itinere . Norma coletiva. Supressão. Denegação de seguimento. Aplicação do artigo 557, caput, do CPC. Acerto da decisão agravada. Não provimento. Relator: Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos. DJe: 11/03/2016. Disponível em file:///C:/Users/suil/Downloads/AIRR-967-13_2014_5_18_0201.pdf. Acesso em 20 out. 2022.

CASSAR, Vólia Bonfim. **Direito do Trabalho.** 16ª edição revista, atualizada e ampliada. Editora Método: São Paulo, 2019.

CORREIA, Henrique. **Direito do Trabalho.** 6ª edição. revista, ampliada e atualizada. Salvador: Juspodivm, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho.** 17ª ed. ver. e ampl. São Paulo: LTr, 2018.

DIFERENÇA entre Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical. Blog Sindisaúde Vale dos Sinos. Disponível em: [Diferença entre Sindicato, Federação, Confederação e Central Sindical « Sindisaúde \(sindisaudevs.com\)](https://sindisaude.com.br/diferenca-entre-sindicato-federacao-confederacao-e-central-sindical). Acesso em 15 set. 2022.

FRANCO FILHO, Georgenor de Sousa. **Curso de Direito do Trabalho**. 5ª edição atualizada, ampliada e revista. São Paulo: LTr, 2019.

FUIUZA, César Augusto; SÁ, Maria de Fátima Freirede; DIAS, Ronaldo Brêtas C. (Coord.). **Temas Atuais de Direito Processual Civil**. Belo Horizonte: Dey Rey, 2001.

LEITE, Carlos Henrique B. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2022. E-book. ISBN 9786553622944. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9786553622944/>. Acesso em: 28 set. 2022.

NETO, Francisco Ferreira Jorge; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 9ª ed. rev. e at. São Paulo: Atlas, 2019.

TARTUCE, Flávio. Manual de Direito Civil. Volume Único. 10ª edição, rev., at. e ampl. São Paulo: Método, 2020.