

**UNIVERSIDADE DO EXTREMO SUL CATARINENSE - UNESC**

**CURSO DE DIREITO**

**DIOVANY SANTOS DUARTE**

**A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE GERAL SOBRE O AUMENTO DO  
PODER DE BARGANHA DOS SINDICATOS COM O ADVENTO DA LEI  
13.467/2017**

**CRICIÚMA**

**2017**

**DIOVANY SANTOS DUARTE**

**A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE GERAL SOBRE O AUMENTO DO  
PODER DE BARGANHA DOS SINDICATOS COM O ADVENTO DA LEI  
13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Orientador: Prof. Dr. Rodrigo Goldschmidt

**CRICIÚMA  
2017**

**DIOVANY SANTOS DUARTE**

**A REFORMA TRABALHISTA: ANÁLISE GERAL SOBRE O AUMENTO DO  
PODER DE BARGANHA DOS SINDICATOS COM O ADVENTO DA LEI  
13.467/2017**

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado pela Banca Examinadora para obtenção do Grau de Bacharel em Direito, no Curso de Direito da Universidade do Extremo Sul Catarinense, UNESC.

Criciúma, \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de 2017.

**BANCA EXAMINADORA**

Professor Doutor Rodrigo Goldschmidt – Doutor - (UNESC) - Orientador

Professora Raquel de Souza Felicio – Mestre - (UNESC)

Professora Patricia Farias dos Santos – Mestre - (UNESC)

**Dedico o presente trabalho aos meus pais, Eroni e Marlene que permitiram por meio de seus ensinamentos e direcionamentos que eu alcançasse o sonho de me graduar. A minha esposa Diana pelo apoio e companheirismo sem o qual o fracasso desta jornada teria sido inevitável.**

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço especialmente minha esposa e fiel companheira, Diana da Cunha, meu maior amor sem o qual eu jamais poderia ser feliz, por me amar pelo que sou e enxergar sempre o melhor de mim, por compreender minhas falhas, me consolar nas derrotas, e comigo comemorar as vitórias, por sempre me apoiar e me dar forças para continuar, permitindo que eu me torne uma pessoa melhor a cada dia.

Agradeço minha mãe, Marlene da Silva dos Santos, A grande guia, sem a qual eu estaria, certamente andando em círculos, minha heroína que dedicou sua vida de forma incondicional para que me fosse oportunizado estudar sem preocupações, sem o exemplo familiar de integridade e perseverança no qual me espelhei e sem a qual eu nunca teria me tornado o que sou.

Agradeço ao meu pai, Eroni Elias Duarte, o guerreiro que me ensinou a nunca desistir de um sonho, por toda a dedicação e esforço dispensado na minha criação, por todas as vezes que me apoiou e acreditou nas minhas capacidades, sem o qual seria impossível meu ingresso e permanência no ambiente acadêmico e a quem estimo de modo singular.

Agradeço aos meus irmãos, Andrews, Josimaira e Cristiano, meus melhores amigos, a quem sei que posso recorrer a qualquer momento, por toda a consideração e apoio demonstrado nos momentos mais críticos.

Por fim, mas não menos importante, agradeço ao meu orientador, Rodrigo Goldschmidt, o mentor de imensurável conhecimento e sabedoria, por ter aceitado orientar este trabalho, por todas lições e ensinamentos, pela diligência prontamente prestada, e pelo crescimento pessoal e profissional que me proporcionou nos últimos meses.

## RESUMO

Em razão da recente reforma trabalhista que alterou de forma substancial o direito trabalhista brasileiro e passou a adotar a sobreposição das negociações coletivas sobre as leis do trabalho, viu-se necessária a presente análise com objetivo compreender até que ponto as reformas afetam o poder de barganha dos sindicatos. Com objetivo de obter-se resultados sólidos a respeito da temática, o presente trabalho baseou-se no método dedutivo, buscando as informações necessárias por meio de pesquisa exclusivamente teórica e qualitativa, fazendo uso de vasta bibliografia a respeito do assunto. Concluída a análise verificou-se que os resultados da reforma trabalhista, isto é, das flexibilizações, acabaram por de fato influenciar o poder e papel do sindicato na sociedade.

**Palavras-chave:** Direito do trabalho. Sindicato. Negociações coletivas. Reforma trabalhista. Poder de barganha.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO</b> .....	<b>8</b>
<b>2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA</b> .....	<b>11</b>
2.1 A DENOMINAÇÃO E O CONCEITO DE SINDICATO .....	11
2.1.1 Definição de sindicato .....	12
2.1.2 Conceito de sindicato .....	13
2.2 PRINCIPIOS DO DIREITO SINDICAL .....	18
2.2.1 O período de censura e proibição dos sindicatos .....	18
2.2.2 O surgimento da OIT .....	19
2.2.3 O princípio da liberdade sindical .....	20
2.2.4 Sistemas de sindicais .....	24
2.3 ESTRUTURA SINDICAL.....	26
2.3.1 Centrais Sindicais .....	27
2.3.2 Confederações .....	28
2.3.3 Federações .....	29
2.3.4 Sindicatos .....	30
2.4 FUNÇÕES DO SINDICATO .....	31
2.4.1 Função representativa .....	32
2.4.2 Função assistencial .....	32
2.4.3 Função econômica .....	33
2.4.4 Função Política .....	34
2.4.5 Função negocial .....	35
<b>3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> .....	<b>36</b>
3.1 PRINCIPIO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA .....	36
3.1.1 A origem do princípio da autonomia privada coletiva .....	36
3.1.2 Os princípios similares e suas diferenças .....	38
3.1.3 O conceito do princípio da autonomia privada coletiva .....	38
3.1.4 A aplicabilidade do princípio da autonomia privada coletiva .....	41
3.2 CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO E CONVENÇÃO COLETIVA. ....	44
3.2.1 A origem da negociação coletiva.....	45
3.2.2 O conceito de negociação coletiva.....	46
3.2.3 Funções da negociação coletiva .....	48
3.4 FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITO E CONTRATOS COLETIVOS .....	53

<b>3.4.1 Heterocomposição</b> .....	<b>54</b>
<b>3.4.2 Autocomposição</b> .....	<b>57</b>
<b>3.4.3 A natureza jurídica dos instrumentos coletivos</b> .....	<b>60</b>
<b>3.4.4 Conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho</b> .....	<b>61</b>
<b>4 A REFORMA TRABALHISTA - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO</b> .....	<b>63</b>
4.1 AS POSSIBILIDADES DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	63
4.2 OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA .....	65
4.2.1 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho .....	66
4.2.2 A indisponibilidade dos direitos do trabalho .....	68
4.2.3 Princípio da adequação setorial negociada .....	70
4.2.4 Princípio da proibição do retrocesso social .....	72
4.2.5 A CLT como limitadora: artigo 611-B .....	73
4.3 A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA .....	75
4.3.1 Definição de flexibilização .....	75
4.3.2 Conceito de flexibilização do direito do trabalho .....	76
4.3.3 Flexibilização e desregulamentação .....	78
4.3.4 Causas da flexibilização .....	79
4.4 O PODER DE BARGANHA SINDICAL APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A PREVALENCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO .....	81
<b>5 CONCLUSÃO</b> .....	<b>87</b>
<b>REFERENCIAS</b> .....	<b>89</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A presente monografia trata de um tema que possui relevância social, porquanto trata de um tema do direito coletivo do trabalho, mais especificamente a negociação coletiva, tema este que está intimamente ligado com a economia e a sociologia, pois aborda a área trabalhista sindical, relacionada às convenções coletivas de trabalho que visam, ao menos por ideal, à melhoria das condições de trabalho por meio de benefícios ao trabalhador.

O objetivo deste trabalho monográfico é a discussão do ramo do direito do trabalho conhecido por direito coletivo do trabalho, mais especificamente no que toca às negociações coletivas e as limitações impostas pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

A discussão apresenta-se relevante principalmente em razão da recente aprovação da Lei 13.467/2017, a qual alterou, de forma significativa, vários dispositivos da CLT, muitos deles alusivos à negociação coletiva, inclusive preconizando a prevalência do “negociado” sobre o “legislado”.

Atualmente, nos moldes da CLT, a negociação coletiva deve ser realizada através de uma verdadeira e autêntica transação, isto é negociação através de propostas e concessões, que deverão cumprir os requisitos intrínsecos e extrínsecos que permeiam o negócio jurídico, podendo o negociado entre as partes prevalecer sobre o que preconiza a lei somente quando mais benéficas em relação às normas trabalhistas.

Entretanto, o que ocorre comumente é a dificuldade, para não dizer impossibilidade, do sindicato buscar melhorias nas condições de trabalho de seus agremiados em razão das diversas imposições legais que estão enraizadas no ordenamento legal trabalhista, nomeadamente o princípio da prevalência da fonte jurídica mais benéfica, sendo o modelo característico do sistema jurídico brasileiro.

Isto fica evidente ao se observar o artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal que declara de forma expressa os casos onde e quando é

possível flexibilizar as leis trabalhistas, sendo que o único ato legítimo para tanto seria a negociação coletiva.<sup>1</sup>

Além disto, as negociações coletivas precisam atender ao princípio da adequação setorial negociada que exprime duas hipóteses autorizativas para a negociação quando, a um, a negociação coletiva trazer benefícios em relação à norma trabalhista vigente e, a dois, quando a transação não dispuser sobre direito trabalhista absolutamente indisponível.

Teoricamente, tais prerrogativas trazem garantias ao empregado em razão de proibir negociações que suprimam ou modifiquem de forma prejudicial os direitos absolutamente indisponíveis, como direito a férias remuneradas, por exemplo, o que por outro lado diminui a efetividade das convenções coletivas, uma vez que a margem de concessão que as agremiações obreiras possuem para negociar é basicamente em relação a salário e jornada de trabalho.

No entanto, as alterações trazidas pela nova lei têm como objetivo facilitar as flexibilizações no âmbito do direito trabalhista, bem como diminuir a insegurança jurídica causada pelo atual modelo justralhista, de forma a diminuir os meios de reforma do “acordado” sobre o “legislado” o que por consequência, aumenta o poder dos entes sindicais e limita o poder jurisdicional dos magistrados.

Com o aumento do poder sindical, principalmente no tocante às negociações coletivas que passarão a ter proeminência sobre a lei, questiona-se se os sindicatos estariam preparados para atuar como “legisladores” do direito do trabalho e se o aumento de poder neste sentido é benéfico ou prejudicial aos trabalhadores.

Conforme entendimento doutrinário, a limitação do poder de barganha do sindicato é imposta justamente para que seja possível garantir ao obreiro o viés mínimo para a observância do princípio da dignidade humana e também do princípio

---

<sup>11</sup> Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

V - piso salarial proporcional à extensão e à complexidade do trabalho;

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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva;(BRASIL, 1988)

da valorização mínima deferível ao trabalho conforme preconiza os artigos 1º, III <sup>2</sup> e 170, “caput” da Constituição Federal - CF.<sup>3</sup>

De outra sorte, a doutrina também entende que limitando demais o poder de negociação dos sindicatos, haveria uma perda significativa de eficácia dos atos negociais, uma vez que se aplicadas todas as normas trabalhistas os ônus suportados pelo empregador seriam prejudiciais à atividade empresária que, conseqüentemente, faria a empresa perder competitividade no mercado e poderia abrir caminho para a sua falência, fato que traz prejuízos não só para o empregador, mas também ao empregado que perderá sua fonte de renda primária.

Atualmente o maior problema das limitações impostas pela CLT é justamente a ideia de alinhar os interesses dos trabalhadores ao patamar mínimo civilizatório, não concedendo aos sindicatos a possibilidade de pleitear aumentos salariais palpáveis – para além da variação da inflação - ao custo da supressão de algum direito garantido nos diplomas legais, como por exemplo, a redução do período de almoço de uma hora para quarenta e cinco minutos por dia.

Nesse mesmo sentido esquece-se que a qualquer transação, seja ela coletiva ou individual, para surtir efeitos duradouros, deverá partir de uma tese negocial onde ambas as partes deverão ganhar. – conhecida como negociação ganho-ganha – Sendo que para este resultado o empregador deverá ganhar em razão do aumento da lucratividade e produção e o trabalhador ganha aumentando seu salário que conseqüentemente lhe dá acesso à aquisição de novos serviços e bens de consumo, aumentando assim sua qualidade de vida alcançando à tão sonhada dignidade da pessoa humana.

O que ocorre, no entanto é que apenas o empregador tem disponibilidade de termos em relação à negociação coletiva, enquanto os sindicatos não têm autonomia para oferecer termos que compensem as concessões efetuadas pelos empregadores tornando qualquer negociação, fora dos limites impostos pela CLT, completamente inviável.

---

<sup>2</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana; (BRASIL, 1988)

<sup>3</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: (BRASIL, 1988)

O método de pesquisa utilizado será primariamente qualitativo, buscando o aprofundamento necessário acerca do tema, bem como seus conceitos e princípios.

A forma de pesquisa será majoritariamente bibliográfica, uma vez que os entendimentos jurisprudenciais e legais a respeito do tema formam a divergência necessária para a discussão sob o tema.

Por isto, a presente monografia tem por objetivo verificar, no primeiro capítulo, a estrutura atual dos sindicatos como, por exemplo, a conceituação e os princípios que irão fundamentar a existência das entidades sindicais, de forma a compreender sua inserção e seu papel junto à sociedade, bem como sua relevância para ao Direito do Trabalho.

Já no segundo capítulo, analisar a negociação coletiva, de forma a compreender sua eficácia como ferramenta capaz de gerar o que será chamado pela doutrina de “Legislação Secundária”, para tanto será necessário o entendimento de seus princípios, conceito, quais são as limitações impostas atualmente pela lei 5.452/1943 e, também, quais são as entidades legitimadas para formalizar o ato da negociação.

Por fim, no terceiro capítulo, abordar a Lei 13.467/2017, que altera diversos aspectos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), passando-se a verificar a prevalência do acordado sobre o legislado, aprofundando a análise em relação à teoria da flexibilização, os limites da negociação coletiva, bem como as possibilidades de negociação após a reforma da Consolidação das Leis do Trabalho.

## **2 ORGANIZAÇÃO SINDICAL BRASILEIRA**

Para que seja possível compreender os institutos envolvidos na reforma trabalhista, faz-se necessária uma análise estrutural dos sindicatos. Neste sentido cumpre-se abordar os conceitos, princípios, estrutura interna e externa e as funções dos seres coletivos.

### **2.1 A DENOMINAÇÃO E O CONCEITO DE SINDICATO**

Iniciando-se a discussão é necessário que tenha-se presente o significado, isto é, a denominação e o conceito de sindicato, pois de nada adiantaria partir para

discussão das negociações coletivas ou sobre a reforma trabalhista sem entendermos minimamente os entes legitimados para tal ato.

### 2.1.1 Definição de sindicato

Portanto antes de abordar o conceito propriamente dito, é necessário entender a origem da palavra sindicato, uma derivação da palavra grega “sundiké”, que originou da palavra “*syndicat*”, termo francês para “sindicato”, vocabulário muito utilizado no Direito Romano para indicar as pessoas que eram encarregadas de representar uma coletividade. (MARTINS, 2014, p.250)

Amauri Mascaro Nascimento leciona:

Fala-se em síndico, atualmente, como representante: síndico da massa falida, do condomínio, etc. Em outros idiomas, empregam-se palavras como union, syndicat, sindacato, gewerkschaft, etc. À união de empregadores, em alguns países, dá-se preferência às palavras “grêmio”, “agremiação”, “câmara” ou “associações”. Síndico transmite a ideia de administração e atenção para uma comunidade. É a pessoa encarregada de representar interesses de um grupo de indivíduos, um procurador de uma corporação. (2002, p.212)

O autor (NASCIMENTO, 2003) complementa dizendo que a palavra *sindico* tem o sentido de representante e que o vocabulário designou a organização parisiense *Chambre Syndicales du bâtiment de la Saint Chapelle*, uma espécie de agrupamento de diversas corporações de empresários, sendo que, também na França, foi criado o *Comité Central des Chambres Syndicales*, ambas associações patronais que denominavam-se sindicais.

O ponto de vista é oportuno para que tenha-se claro que não somente os obreiros possuem agremiações com objetivo de garantir-lhes direitos e melhores condições de trabalho, mas também os empregadores para garantir melhorias para o setor em que desenvolvem suas atividades empresariais.

Para finalizar a análise denominativa do sindicato é fundamental distinguir a entidade sindical de entidades associativas comuns e neste sentido buscou-se alguns embasamentos a respeito do tema.

Por outro lado, as associações ou ordens são entes responsáveis por defender o *status* legal estabelecido em regulamento próprio, exigindo que seus membros respeitem o estado de direito, incluso neste, o respeito da moralidade

profissional e poder disciplinar, não impedindo de defender os direitos e interesses de seus membros quando vilipendiados

Com propósito de trazer a discussão um pouco mais à contemporaneidade faz-se uso do entendimento de Nascimento (2003, p. 215), diferenciam-se sindicatos e sociedades, com base nos fins e no *animus* (*latim em itálico*), uma vez que este vislumbra obter lucro econômico e seu *animus* compreende o *affectio societatis*, enquanto àquele não possui fins lucrativos e iniciam-se em razão da solidariedade dos trabalhadores de determinada categoria profissional ou econômica. Elucida a diferença dos Sindicatos e das Ordens Profissionais com base na função de fiscalização e punição, isto é, detém poder disciplinar de controle ético da profissão, como uma espécie de guardião moral da profissão, não tendo nenhuma ligação com a função específica do sindicato.

### 2.1.2 Conceito de sindicato

Avançando na temática, buscou-se o entendimento legal do conceito de sindicato, no entanto, o direito brasileiro não trouxe em seu bojo a definição propriamente dita, estabelecendo em poucos artigos, constitucionais e infraconstitucionais, qual seria o seu objetivo e delimitando suas prerrogativas. Dito isso, inicia-se a análise conceitual de sindicato a partir da legislação pertinente.

A Constituição da República Federativa Brasileira dispõe em seu artigo 8º inciso III, que cabe aos sindicatos – embora não explique qual a definição do mesmo – a defesa dos direitos e interesses coletivos e individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

O artigo 513 da Consolidação das Leis do Trabalho, delimita - sem também explicar o conceito de sindicato – quais são as prerrogativas das entidades sindicais.<sup>4</sup>

---

<sup>4</sup> Art. 513. São prerrogativas dos sindicatos:

- a) Representar, perante as autoridades administrativa e judiciárias os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida;
- b) Celebrar contratos coletivos de trabalho;
- c) Eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal;
- d) Colaborar com o Estado, com órgãos técnicos e consultivos, no estudo e solução dos problemas que se relacionam com a respectiva categoria ou profissão liberal;
- e) Impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas. (BRASIL, 1943)

Por fim, o artigo 511<sup>5</sup>, *caput*, da Consolidação das Leis do Trabalho discorre que é lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Conforme vislumbrado não há, de forma clara na legislação brasileira, o conceito de sindicato, sendo que apenas discorre-se sobre as atribuições, funções e prerrogativas dos mesmos.

J.Ruprecht (1995, p.135) conceitua que o sindicato obreiro é a reunião continua de indivíduos da mesma profissão, atividade ou ofício com objetivo de defender e melhorar as condições de trabalho, bem como dos interesses coletivos.

Brito Filho (2000, p.122) para complementar, destaca que os sindicatos são entes que existem para “coordenar e defender interesses das pessoas, criando-se, pela união e concentração de esforços”.

Para fins de fomentar a discussão e também intuito de compreensão, buscou-se o conceito de sindicato com base na legislação francesa, sob este ponto de vista, Verdier, em sua obra *Syndicats* (1966), que teve com objeto o “*Traité de droit du travail*”, define como:

O agrupamento constituído de pessoas físicas ou morais exercendo uma atividade profissional tendo em vista assegurar a defesa de seus interesses, a promoção da sua condição e a representação da sua profissão, para a ação coletiva de contestação e de participação na organização das profissões tendo em vista a elaboração e o desenvolvimento da política nacional em matéria econômica e social (*apud* NASCIMENTO, 2003, p.214)

Vislumbrou-se que o papel dos sindicatos franceses não é muito diferente do papel atribuído pela lei ao sindicato brasileiro, assim, restou para a doutrina conceituar de forma mais desenvolvida sobre o tema. Para facilitar o entendimento pesquisou-se com base nos entendimentos mais recorrentes.

---

Parágrafo Único: Os sindicatos de empregados terão, outrossim, a prerrogativa de fundar e manter agências de colocação.

<sup>5</sup> Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação de seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas. (BRASIL, 1943)

Neste sentido, para Maranhão (1979, p. 301), a definição de sindicato seria uma forma de associação instituída para proteger os interesses profissionais dos que a integram.

Isto posto, o conceito elaborado pelo autor, embora assimile a ideologia protecionista dos sindicatos não traz, em seu entendimento, quais os interesses devem ser preservados, o que torna a conceituação vaga e superficial.

No entender de Cassar (2014, p.1288) os sindicatos têm a finalidade de obter, através de conflitos, melhorias nas condições de trabalho e por consequência e vida, declara ainda que as conquistas são obtidas através de negociações coletivas que via de regra possuem a intervenção dos sindicatos.

Martins (2014, p.250) conceitua os sindicatos como uma espécie de associação de pessoas, sejam físicas ou jurídicas, que tenham as mesmas atividades econômicas e que se agremiarão com o objetivo de defender seus interesses pessoais e de seus membros através de negociações coletivas, sendo que a associação deverá ocorrer de forma espontânea, isto é, por iniciativa do trabalhador.

O entendimento do autor pode ser considerado mais completo em relação ao conceito de sindicato, porquanto aborda todos os elementos intrínsecos da entidade, como a natureza associativa, objetivo da associação, fazendo menção às categorias de agremiação, as formas de manutenção e defesa dos direitos e das condições de trabalho dos obreiros e, por fim, ainda explica a forma associativa dos sindicatos, no entanto falha ao não declarar a natureza jurídica, se público ou privado, da entidade sindical.

Godinho Delgado define sindicato como:

Sindicatos são entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas conexos, com objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida. (2016, p.1469)

De acordo com Nascimento, há algumas constantes em todas as definições, doutrinárias ou legais, e todas elas indicam a natureza de organização, associação ou ainda agrupamento, declarando que os fins seriam de:

Defesa e promoção dos interesses sócio profissionais, a tutela dos interesses coletivos profissionais, a defesa dos interesses dos associados e a regulamentação das condições de trabalho, ou a defesa de interesses, a promoção da sua condição (de trabalhador) e a representação da sua profissão para a ação coletiva de contestação e de participação na organização das profissões. (NASCIMENTO, 2003, p.215)

O autor (NASCIMENTO, 2003) vai além, lecionando que prevalecem hoje as concepções privatistas quando se trata de reconhecimento da natureza jurídica do sindicato.

Para fins de verificação, faz-se necessário compreender a condição pública ou privada dos entes sindicais na história, bem como na contemporaneidade. Para isto far-se-á um pequeno retrospecto, abordando-se as Constituições Federais de 1934 e 1937, com base no entendimento de Oliveira Viana (1943, p.15), por muitos considerado como o arquiteto, precursor e idealizador do sistema jurídico corporativista sindical brasileiro.

A Constituição de 1934 foi regida por um viés liberal. Recusava a interferência do Estado na seara administrativa dos sindicatos, porquanto considerava as agremiações laborais entidades de direito privado. Por seu turno, a Constituição Federal de 1937 inverteu totalmente este entendimento, considerando os sindicatos como pessoas jurídicas de direito público, isto é, como um braço do Estado, investido em todos os poderes e responsabilidades a ele inerentes, como por exemplo o poder tributário de taxar todos os seus membros, independente de associação.

Contudo, com o desaparecimento do corporativismo, foram afastadas as concepções publicistas, prevalecendo atualmente as privatistas, isto porque entende-se que o interesse coletivo não se identifica, em todos os casos, com o interesse público e estatal. Sendo portanto, os sindicatos, considerados entes de direito privado, pois representam particulares e são criados inteiramente pela iniciativa destas. (NASCIMENTO, 2003, p.216)

Ainda no âmbito do conceito de sindicato, a fim de complementar o entendimento acima, Orlando Gomes e Elson Gottschalk (2008, p. 565), definem o sindicato como um agrupamento estável de várias pessoas que exercem a mesma atividade econômica, isto é, profissão, formando um conchavo, colocando parte de seus recursos em comum para assegurar a defesa e a representação com o objetivo e melhorar as condições de trabalho de sua categoria.

A complementação se dá pois os autores fazem menção às categorias profissionais e econômicas, sendo que a conceituação destes é intimamente ligada ao conceito de sindicato.

Por seu turno, conforme o entendimento Sússekind (2010, p. 385) as categorias profissionais são definidas pela similaridade, isto é, igualdade de condições

de vida de pessoas que possuam o mesmo trabalho ou ofício desde que os parâmetros de empresas e atividades sejam iguais. Por outro lado, as categorias econômicas como sendo um grupo social formado pelas empresas com atividade econômica parecida mas que possuam interesses idênticos.

Disto, entende-se categoria profissional como aquela composta por pessoas (trabalhadores) que desempenhem a mesma função e que a categoria econômica baseia-se na área de atuação da empresa onde trabalham àqueles empregados. Para exemplificar o conceito de categoria econômica, basta considerar que tanto a recepcionista quanto o servente que trabalhem em uma metalúrgica serão, aos olhos dos sindicatos, metalúrgicos.

Por fim, como tudo no mundo jurídico, existe a exceção à regra, uma vez que embora alguns profissionais se enquadrem em uma categoria profissional ou façam parte de uma categoria econômica, suas regulações são elaboradas de forma extraordinária em razão de desempenharem ofícios e funções diferenciadas. Nesse caso, não haverá enquadramento com base na categoria econômica da empresa, a esses, Sussekind (2010) define “categoria profissional diferenciada”.

Por fim, com base na doutrina e através de análise crítica sob a bibliografia pesquisada, pode-se conceituar sindicato profissional como: “associações de direito privado, criada por pessoas, jurídicas ou físicas, que tenham o interesse coletivo de estudo, representação, promoção, além de defesa e manutenção das condições de trabalho de determinada categoria profissional, isto é, grupo de pessoas que exerçam funções similares, ou que pertençam a uma determinada categoria econômica, isto é, grupo de trabalhadores que trabalham no mesmo segmento econômico, pouco importando seu trabalho dentro da empresa”.

Com o condão de manter a discussão em andamento, faz-se necessário conceituar o sindicato de empregadores, neste sentido leciona Delgado:

[...] os empregadores, enquanto empresários, organizam-se de inúmeras e diversificadas maneiras, de modo a alcançar a multiplicação de seu poder no âmbito do conjunto da sociedade e do Estado. Eles organizam-se, em primeiro lugar, individualmente, na qualidade de agentes estruturadores e administradores do processo produtivo em seus estabelecimentos e empresas (por isto é que são, naturalmente, seres coletivos trabalhistas). Eles agregam-se, em seguida, a distintas e concomitantes associações empresariais (de caráter permanente ou meramente circunstancial), segundo pontos de contato considerados relevantes para a defesa de seus interesses. Eles podem se agregar, por fim, em conformidade com o modelo sindical seguido na respectiva ordem jurídica, em sindicatos empresariais, voltados às relações com seus respectivos trabalhadores e os demais da correspondente categoria econômica. (2016, p. 1470)

Em análise do entendimento dos autores das linhas anteriores, entende-se possível também a formação de sindicatos de empregadores, uma vez que a agremiação ocorrerá em razão da atividade econômica, neste caso, empresária.

Assim, conceitua-se tanto a entidade coletiva obreira como a patronal, contudo sua conceituação não coloca fins práticos à entidade, sendo necessário entender suas funções junto ao direito do trabalho, contudo, necessária a análise dos princípios que fortalecem a entidade sindical.

## 2.2 PRINCIPIOS DO DIREITO SINDICAL.

Ultrapassado o tópico sobre a noção e conceito de entidade sindical, cumpre-se agora abordar os princípios que regem o sindicato

O enfoque deste capítulo dar-se-á sobre a categoria de princípios assecuratórios das condições de existência da figura do ser coletivo obreiro, nos quais a discussão será mais aprofundada, isto porque, entende-se que os demais princípios poderão ser abordados em momentos mais apropriados como quando da análise das negociações coletivas e seus limites.

Pois como ensina Delgado (2001, p.80), ao contrário das agremiações empresariais que tem intrinsecamente a qualidade de organização e, apenas utilizando-se do exercício de suas vontades particulares, obtém força suficiente para produzirem atos de repercussão comunitária ou social, os trabalhadores precisam se estruturar de forma que apenas agremiados serão capazes de produzir atos de repercussão comunitária e social com regularidade.

Daí surge a importância dos princípios que regem a organização sindical, ao se instalarem no sistema jurídico, impossibilitam a supressão dos direitos neles baseados.

Neste sentido, cabível colacionar o entendimento de Lucon:

[...]nas ciências jurídicas, os princípios têm a grande responsabilidade de organizar o sistema e atuar como elo de ligação de todo o conhecimento jurídico com finalidade de atingir resultados eleitos; por isso, são também normas jurídicas, mas de natureza anterior e hierarquicamente superior as 'normas comuns' (ou de "normas não principais"). (1999, p. 92).

### 2.2.1 O período de censura e proibição dos sindicatos

Talvez seja difícil imaginar a censura ao direito de associação e sindicalização nos tempos atuais, no entanto, em análise histórica restou verificado que em um passado não muito distante tal direito sofreu expressa proibição em diversos países.

O início da proibição ocorre na França quando adota o princípio da igualdade jurídico-política e a filosofia liberal-individualista, ao fim da Revolução Francesa, que determinavam o respeito absoluto da autonomia da vontade nas relações contratuais, inclusive nas relações trabalhistas, o renomado: “*laissez-faire*” o que levou, em 14 de Junho de 1791<sup>6</sup>, a promulgação da lei conhecida como “Lei Le Chapelier” que passou a proibir todas as formas de coalizão de trabalhadores ou de empregadores. (SÜSSEKIND, 2010, p.350)

Seguindo a legislação Francesa, a coalização de trabalhadores e empregadores foi proibida também nos Estados Unidos, Bélgica, Holanda, Luxemburgo, Suécia, Dinamarca, Espanha, Itália e Confederação Germânica. (SÜSSEKIND, 2010.)

### **2.2.2 O surgimento da OIT**

Após o final da Primeira Guerra Mundial foi criada a Organização Internacional do Trabalho que passou a reconhecer o “direito de associação visando alcançar qualquer objetivo não contrário às leis” e posteriormente, em 1944, os programas da OIT foram atualizados e passaram a preceituar “a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável ao progresso ininterrupto”

Para Nascimento, a convenção n.87 da OIT, foi o marco que deu projeção mundial ao princípio da Liberdade Sindical, sendo que o princípio é fruto de uma luta do movimento sindical contra a opressão do Estado que, ao fim, garantiu o reconhecimento e autonomia perante o Poder Público (2002, p.140)

Apenas para fins de conhecimento, somente em 29 de agosto de 1984, 34 anos após a entrada em vigor da convenção, é que a Câmara de Deputados do Brasil

---

<sup>6</sup> Lei Le Chapelier (1791)  
(14 de junho)

A aniquilação de todas espécies de corporações de cidadãos do mesmo estado ou profissão, sendo uma das bases fundamentais da constituição francesa, são proibidas de serem restabelecidas de fato, sob quaisquer pretexto e forma que seja. (FRANÇA, 1791)

aprovou o projeto de decreto legislativo referente a ratificação da Convenção n. 87 em relação à “Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização” (CÓRDOVA, 1987, p.09), contudo, em razão de diversas incompatibilidades com sistema sindical adotado e também amarras no ordenamento jurídico, o Brasil ainda não ratificou a convenção.

Vencida a pesquisa histórica sobre o surgimento da OIT e conseqüentemente dos princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro, passa-se a análise mais detida acerca destes princípios.

### **2.2.3 O princípio da liberdade sindical**

Fundamentalmente, o princípio da liberdade sindical, mais importante quando se refere ao direito coletivo, foi reconhecido junto à convenção n. 87 da Organização Internacional do Trabalho em 1948, sendo até hoje considerado o mais importante tratado multilateral da OIT pois, em 2000, havia sido ratificada, a convenção, por 125 dos 175 Estados que compunham a Organização Internacional do Trabalho (SÜSSENKIND, 2000, p.356).

Para tanto, é necessária uma visão mais abrangente a respeito dos princípios, de forma que, sob o entendimento de Delgado (2001, p.81-82), os princípios devem ser classificados em: princípios assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro e princípios que tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva e por fim princípios que tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicos das normas produzidas pelos contratantes coletivos.

Inicialmente, é indispensável conceituar o princípio da liberdade sindical porquanto impossível aprofundamento sem o conhecimento básico sobre o assunto.

Para Martins (2014), a liberdade sindical é o direito dos trabalhadores e empregadores constituírem de forma livre as associações que desejarem, em quantidade por eles entendidas necessárias, sem que o Estado interfira ou intervenha. Sendo garantido a estes obreiros ou empregadores o direito de ingressar ou se desvincular dos sindicatos quando acharem oportuno.

O conceito do autor é acertado. Contudo, como se verá adiante, consideravelmente vago, e considerando-se que se trata do princípio de direito

sindical primordial, precisa-se aprofundar mais a discussão a fim de entender a real função do princípio da liberdade sindical.

Mascaro Nascimento, faz uma análise sobre a liberdade sindical, considerando que possui quatro significados:

O primeiro é metodológico. Significa um critério de classificação dos sistemas sindicais, comparados desde as suas origens históricas até o período contemporâneo. Esses sistemas podem ser avaliados segundo a dimensão que foi dada à liberdade sindical. Liberdade sindical tem uma função epistemológica, didático-expositiva do direito sindical, uma referência de estudo. Sob esse prisma – a garantia ou não da liberdade sindical num sistema jurídico -, os ordenamentos são avaliados em sistemas com ou sem liberdade sindical.

O segundo é conceitual. Nesse sentido, discute-se o que é liberdade sindical, quais os valores que a presidem, seu alcance, características, manifestações e garantias, que devem ser estabelecidas, para que, como princípio jurídico, cumpra a sua função, preservadora ou retificadora dos desvios, da lei ou da autoridade pública.

O terceiro é coletivo, sistêmico, liberdade sindical na acepção coletiva, como liberdade de associação, de organização, de administração e de exercício das funções.

O quarto é individual, liberdade assegurada a cada pessoa de se filiar ou de desfiliar-se de um sindicato. (2003, p. 140)

O conceito supra é consideravelmente mais complexo e dedicado, sendo que aborda o tema analisando-o sob três óticas diferentes. No entanto, com base no entendimento Delgado, (2001, p.83), traduz o princípio da liberdade sindical em princípio da liberdade associativa e sindical, considerando que postula pela ampla prerrogativa obreira de associação e conseqüentemente e sindicalização.

O autor esclarece que o referido princípio abrange a liberdade de constituição dos sindicatos e de sua autoextinção. Ainda, abarca as prerrogativas de livre vinculação aos sindicatos, assim como a livre desfiliação de seus quadros.

Com objetivo de avançar na presente discussão, será necessário abordar o princípio da Liberdade Social de forma que cada aspecto possa ser entendido de forma independente. Com esse intuito, o entendimento de Süsskind (2010) é o mais adequado, pois conceitua a liberdade sindical sob três aspectos funcionais, sendo: Liberdade Sindical Individual, Liberdade Sindical Coletiva, e Autonomia Sindical.

É relevante para a discussão que sejam examinados os aspectos suscitados pelo autor de forma individual de forma que seja possível entender a função social de cada um dos três e, ao fim, conceber a importância do presente princípio, que para Cassar (2007, p.1279) é a espinha dorsal do direito coletivo.

### 2.2.3.1 Liberdade Sindical Individual

Sob o aspecto individualista o princípio da liberdade sindical subdivide-se em liberdade individual positiva e negativa, conforme poderá ser visto a seguir:

A liberdade individual pode ser positiva ou negativa. Na positiva estão incluídos os seguintes direitos: a) o direito dos trabalhadores e dos empregadores de se reunirem a companheiros de profissão ou a empresas com atividades iguais ou conexas para fundar sindicatos ou outras organizações sindicais; b) o direito de cada trabalhador ou empregador de se filiar a essas organizações e nelas permanecer. Sob a ótica negativa, a liberdade sindical individual abrange: a) o direito de se retirar de qualquer organização sindical quando quiser; b) o direito de não filiar-se a sindicato ou outra organização sindical. (CASSAR, 2017, p.1279)

Neste sentido, Sussekind (2010) considera liberdade sindical individual como o direito de trabalhadores ou empregadores, enquanto indivíduos, que exerçam atividades semelhantes, de fundarem entidades coletivas, podendo filiar-se ou, sob o ponto de vista negativo, deixar as associações quando melhor lhes couber. Sob aspecto a liberdade individual está vinculada exclusivamente à manifestação de vontade do indivíduo sendo-lhe facultado participar ou não das agremiações.

A liberdade sindical individual foi devidamente prestigiada no ordenamento jurídico brasileiro, sendo que o artigo 5º, inciso XX, da CF<sup>7</sup> declara que: ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado; (BRASIL, 1988), além disto, o artigo 8º da CF<sup>8</sup> dispõe que a associação profissional ou sindical é livre desde que observada a liberdade de associar-se ou desassociar-se a qualquer tempo.

### 2.2.3.2 Liberdade sindical coletiva

Entender a liberdade individual de associação ou liberdade sindical individual é indispensável para que seja possível desenvolver o conceito de liberdade sindical coletiva que para Mascaro Nascimento (2003, p.140) considera como a pressuposta garantia, prevista no ordenamento legal, da existência dos sindicatos.

---

<sup>7</sup> Art. 5º 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, nos termos seguintes:

XX - ninguém poderá ser compelido a associar-se ou a permanecer associado;

<sup>8</sup> Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

Com propósito de complementar o entendimento, Cassar (2007, p.1279) conceitua liberdade sindical coletiva como o direito de um grupo constituir sindicato de sua escolha, com a estrutura e funcionamento que desejar.

Assim, ao contrário da liberdade sindical individual, que se manifesta sob a forma de uma faculdade, a liberdade coletiva pode ser entendida como uma espécie de garantia jurídico-legal para a criação e manutenção dos seres coletivos, isto é, sob este aspecto a liberdade coletiva é definida como a autorização concedida pelo Estado, sem a qual não seria possível exercer a liberdade individual de associação.

### 2.2.3.3 Autonomia sindical

Por último, mas não menos importante, o aspecto a ser abordado é o do princípio da autonomia sindical que nas palavras de Süsskind pode ser compreendido como a liberdade concernente à organização interna e de funcionamento da associação sindical e, bem assim, à faculdade de constituir federações e confederações ou de filiar-se às já existentes, visando os fins que fundamentam sua instituição. (2010, p.374).

Aqui, faz-se necessário pequena explicação, pois é comum que a doutrina trate o princípio da autonomia sindical de forma superficial reconhecendo-a meramente como uma das faces da liberdade sindical. Contudo para um raciocínio mais acertado, é necessário que se compreenda a autonomia sindical como um princípio próprio e que, embora ande lado a lado da liberdade sindical, possui função social diversa.

Nascimento (2003, p.141) explica que a liberdade sindical não pode ser confundida com a autonomia sindical, pois a mera garantia de fundação de sindicatos, por leis, nada significaria se os mesmos fossem controlados pelo Estado.

Sobre autonomia sindical, Delgado pondera:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata ele, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador. (2016, p.1454)

Com o condão de esclarecer e complementar o conceito acima, para Barros (2016, p.805), a autonomia sindical enquanto princípio, tem a função de garantir aos

sindicatos o direito de se autodeterminarem, isto é, de governarem-se da forma que acreditarem melhor para a associação, sendo de competência exclusiva dos sindicatos organizar seus próprios estatutos e sua estrutura administrativa, impedindo interferências externas em relação ao funcionamento do sindicato ou ainda da exoneração ou destituição de seus membros.

Neste mesmo sentido, Nascimento (2003, p.143) dispõe que a liberdade de administração (autonomia sindical) se expressa sob duas premissas básicas. A primeira, chamada pelo autor de democracia interna, é a condição de legalidade do sindicato, pressuposto que deve inspirar a prática dos principais atos da sua atividade interior e que, dentre outros, determina por exemplo, a redação do próprio estatuto, a escolha do tipo de eleições e a forma de voto. A segunda ideia é chamada pelo autor de autarquia externa que consiste na liberdade concedida ao ente sindical de se auto administrar sem a intervenção do Estado ou dos empregadores.

Um exemplo que permite entender bem a premissa da autarquia externa é a possibilidade, por parte do ente sindical, de impor contribuições sindicais ou, até mesmo, a celebração de convenções coletivas.

Além disto, a autonomia sindical também refere-se a criação e filiação nos entes sindicais de cúpula como por exemplo as federações, confederações e centrais sindicais. Estas serão abordadas em momento apropriado.

Com base nisto e analisando o contexto acima, é perceptível a conexão entre o princípio da liberdade sindical e o da autonomia sindical, uma vez que ambos dispõem, naturalmente, sobre garantias para a existência e manutenção dos entes coletivos.

Entretanto, ao contrário do princípio da liberdade sindical que possui um viés principiológico assecuratório, o princípio da autonomia dos entes coletivos possui um viés impeditivo de forma a obstar terceiros (Estado e empregadores) de interferirem e influenciarem a estrutura administrativa interna das agremiações. Fica evidente, pois, a importância deste para a existência daquele.

#### **2.2.4 Sistemas de sindicais**

Embora não esteja inserto no rol de princípios, faz-se necessária alusão aos sistemas sindicais pois estão relacionados com a liberdade e autonomia plena dos sindicatos.

A doutrina sustenta a existência de sistemas de unicidade, unidade e pluralidade sindical.

Em um primeiro momento os conceitos parecem auto explicativos sendo a unidade sindical a existência de apenas uma entidade sindical em base territorial pré-definida, enquanto a pluralidade sindical seria a existência de diversas entidades nesta mesma base territorial.

#### 2.2.4.1 Unidade sindical

É comum acreditar que a unidade sindical é uma forma de o Estado cercear a liberdade sindical plena, contudo, conforme o entendimento de Nascimento:

A unidade sindical é o sistema no qual os sindicatos se unem não por imposição legal, mas em decorrência da própria opção. Diferem unicidade (por lei) e unidade (por vontade). A unidade não contraria o princípio da liberdade sindical; a liberdade pode usada para a unidade. A República Federal da Alemanha é exemplo. É também o sistema da Inglaterra e Suécia. (2003, p.161)

Desta forma, pode-se entender que a unidade sindical é a forma de associação onde, por opção, os sindicalizados decidem formar apenas uma entidade sindical em uma respectiva base territorial. Como a decisão de fundar apenas uma entidade sindical parte dos próprios associados em exercício do seu direito de liberdade sindical individual não existe nenhuma contradição ou agressão ao princípio.

#### 2.2.4.2 Unicidade sindical

Noutro giro, entretanto, quando se fala de unicidade sindical, ou ainda, unicidade legal, entra-se em seara estritamente restritiva, isto porque a opção de formar um único sindicato não deriva da vontade dos agremiados mas de disposição legal do Estado (NASCIMENTO, 2003) em afronta direta ao princípio da liberdade sindical coletiva, de forma a constituir monopólios de representação sindical (SÜSSEKIND, 2010, p.380)

Muito embora a Convenção n° 87<sup>9</sup> da OIT tenha consagrado que os trabalhadores e os empregadores têm o direito de formar e filiar-se em sindicatos sem a autorização ou restrição do Estado, no Brasil, vigora o sistema de unicidade sindical, ou legal, conforme o já consagrado inciso II do artigo 8° da CF que prevê a impossibilidade de fundação de mais de um sindicato que represente a mesma categoria profissional ou econômica na mesma localidade. (MARTINS, 2014, p.251)

Diante da expressa negativa do Estado, com o objetivo de deixar a presente monografia sucinta, deixa-se de examinar o sistema de pluralidade sindical.

### 2.3 ESTRUTURA SINDICAL

Compreendidos o conceito de entes sindicais e os princípios que garantem sua existência e autonomia, faz-se necessária a análise da estrutura, isto é, da organização sindical propriamente dita, para posteriormente entender-se suas funções.

A estrutura sindical brasileira consiste no sistema de representação confederativo que consiste e apresenta uma estrutura clássica, isto é, piramidal. Nesta pirâmide temos como base os sindicatos, no centro as federações e no topo as confederações e recentemente, com o advento da lei 11.648/08, as centrais sindicais.

Em relação as Centrais Sindicais, a doutrina ainda diverge a respeito da sua condição como entidade sindical de cúpula. Conforme o entendimento de Nascimento (2003, p.204), as divergências são naturais, pois até 2008, com o advento da lei 11.648, não havia previsão legal a respeito do tema, sendo que algumas lacunas eram deixadas a margem de interpretação, como a natureza jurídica das centrais sindicais e o seu papel no sistema confederativo. Naquele aspecto analisava-se a Central Sindical como associação civil e desta sorte não teria legitimidade para atuar no campo do direito coletivo do trabalho, contudo teria legitimidade para atuar em nome de seus associados e, sendo-lhe conferida autorização, não haveria tal ilegalidade.

---

<sup>9</sup> Art. 2 — Os trabalhadores e os empregadores, sem distinção de qualquer espécie, terão direito de constituir, sem autorização prévia, organizações de sua escolha, bem como o direito de se filiar a essas organizações, sob a única condição de se conformar com os estatutos das mesmas. (Disponível em: <https://www.diap.org.br/images/stories/OIT/convencao087.pdf>)

### 2.3.1 Centrais Sindicais

Em relação a função da Central Sindical no modelo sindical brasileiro, Nascimento (2003, p.205) disserta que, em razão do princípio de liberdade de associação e do princípio da autonomia sindical, considera-se que estas associações sejam consideradas órgãos Inter confederais, isto é, à ela podem se associar tanto sindicatos, como federações como confederações, sendo portanto as mais abrangentes no sentido de representação, bem como podem ser consideradas órgãos Inter categoriais, em razão da filiação de sindicatos e entes de cúpula de diversas categoriais profissionais, destoando do entendimento comum, de representação civil, desta forma, considerando sua natureza *sui generis*, as Centrais Sindicais poderão exercer funções típicas dos sindicatos, quais sejam negociar em nome de seus representados e participar da construção da norma trabalhista.

Já em relação à sua função e inserção ao sistema confederativo o autor (NASCIMENTO, 2003, p.205) tem-se que em razão do princípio de liberdade de associação e do princípio da autonomia sindical, considera-se que as centrais sindicais sejam conceituadas como órgãos Inter confederais e Inter categoriais e não entidades representativas de categorias. Desta forma poderiam, as centrais sindicais, exercer as funções inerentes à entidade coletiva, como por exemplo a negociação.

Para Brito Filho, por exemplo, a “central sindical pode ser entendida como a entidade formada pela união de organizações sindicais, com o objetivo de representar e defender os interesses de uma das classes que compõe a relação entre o capital e o trabalho”. (2000, p.130)

Segundo o autor acima citado, um dos fatores que diferem os demais entes de cúpula da central sindical é que não há, no caso das centrais, vedação em razão de homogeneidade, isto é, as centrais sindicais não são vinculadas a uma única categoria de profissionais ou atividade, obtendo, desta forma, a finalidade de defender os interesses dos trabalhadores de forma geral. (BRITO FILHO, 2000, p.131)

Com o advento da lei 11.648/08, admitiu-se a existência das centrais sindicais de forma legítima, considerando que, embora não participem do sistema confederativo adotado pela norma constitucional, fazem parte de outras entidades e órgãos governamentais. (MARTINS, 2014, p.256)

No entanto, a doutrina permanece em divergência, conforme entendimento de Süsskind:

A posição das centrais sindicais de trabalhadores no cenário sindical brasileiro é, no mínimo, extravagante. Elas não integram o sistema confederativo previsto na Constituição e na CLT, o qual esteia no princípio da unicidade de representação em todos os níveis. São por conseguinte, associações civis de que tratam os incisos XVII e XXI do art. 5º da Carta Magna. Entretanto, quase todas as entidades sindicais - a maioria dos sindicatos, muitas federações e algumas confederações - estão filiadas a uma das cinco centrais e seguem suas diretrizes; e, de fato elas comandam o movimento sindical. Eis um paradoxo que resulta do art. 8º da Constituição, cuja alteração se impõe para adequar-se sindical brasileira. (2010, p.409-410)

O autor (SÜSSEKIND, 2010, p.411) destaca ainda que as centrais sindicais, atuando como sociedades civis, podem impetrar mandado de segurança coletivo nos termos do artigo 5º, inciso LXX, alínea “b”, porquanto tal legitimidade não exclusiva dos entes sindicais, entretanto, não possuem legitimidade jurídica para celebrar negociações coletivas, decretar greves ou representar os trabalhadores em dissídio coletivo na justiça do trabalho.

Dessa forma, mesmo após a legislação que instituiu legitimamente as centrais sindicais no ordenamento jurídico a divergência permanece em razão de imprecisões legais, concedendo margem à doutrina para interpretar e conseqüentemente divergir.

Os requisitos para a fundação de centrais sindicais estão dispostos no artigo 2º e incisos da lei 11.648/08, a seguir:

Art. 2º Para o exercício das atribuições e prerrogativas a que se refere o inciso II do caput do art. 1º desta Lei, a central sindical deverá cumprir os seguintes requisitos:  
I - filiação de, no mínimo, 100 (cem) sindicatos distribuídos nas 5 (cinco) regiões do País;  
II - filiação em pelo menos 3 (três) regiões do País de, no mínimo, 20 (vinte) sindicatos em cada uma;  
III - filiação de sindicatos em, no mínimo, 5 (cinco) setores de atividade econômica; e  
IV - filiação de sindicatos que representem, no mínimo, 7% (sete por cento) do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional. (BRASIL, 2008)

Diante de todo o exposto, pode-se entender a central sindical como um ente de cúpula, de âmbito federal, Inter categorial, superior à confederação, no qual se filiam as confederações, federações e sindicatos e que tem por objetivo organizar e coordenar as ações de seus associados.

### **2.3.2 Confederações**

As confederações, por seu turno, conforme entendimento de Brito Filho, são pessoas jurídicas de direito privado, integrantes do gênero de associação e com personalidade jurídica de Direito Sindical (2000, p.128)

Nos termos do artigo 535 da Consolidação das Leis do Trabalho, as confederações poderão ser constituídas desde que atendam aos requisitos.<sup>10</sup>

Martins (2014, p.256) define as confederações como entes sindicais de grau superior e atuam no âmbito nacional, sendo formadas por ramo de atividade.

O entendimento de Brito Filho (2000, p.128), complementa o conceito, quando disserta sobre o objetivo da confederação: “Seu objetivo é coordenar os interesses das federações, agrupando, nacionalmente, as atividades ou profissões, ou seja, enquanto a federação coordena interesses, via de regra, regionais, a confederação o faz nacionalmente”.

O autor (BRITO FILHO, 2000) ainda disserta que na ausência de sindicatos e federações que possam atuar em nome dos trabalhadores, a confederação poderá agir supletivamente.

Martins (2014, p.256) destaca que órgãos internos que compõe a confederação são: Diretoria, Conselho de Representantes e Conselho Fiscal.

A Diretoria é constituída por pelo menos três membros, sendo um deles escolhido para presidir a confederação e sua função será a de gerenciar o sindicato em relação a questões administrativas.

O Conselho Fiscal tem a função de fiscalizar a gestão financeira e possuirá três membros.

O Conselho de Representantes é formado pelas delegações dos sindicatos ou federações associadas, sua função é a de eleger os membros da diretoria e do conselho fiscal dentre os membros de plano da confederação. Cada delegação é constituída de dois membros.

### **2.3.3 Federações**

No âmbito estadual e, no centro da pirâmide confederativa, tem-se a Federação que podem ser definidas, nas palavras de Brito Filho “como a entidade

---

<sup>10</sup> Art. 535 – As confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.

sindical que congrega sindicatos representativos do mesmo grupo de atividades ou profissões, com o fim de coordenar seus interesses.” (2000, p.128)

Coadunando-se com o entendimento do autor acima citado, faz-se necessária a análise sob a ótica da doutrina de Mascaro Nascimento: “federações são entidades sindicais de segundo grau, situadas acima dos sindicatos da respectiva categoria, abaixo das confederações. O Número de federações é maior do que o de confederações. São constituídas por Estados.” (2003, p.206)

Ainda, Sússekind (2010, p.407) analisa os requisitos impostos pelo artigo 534 da Consolidação das Leis do Trabalho, sendo eles, a associação de no mínimo cinco sindicatos de atividades idênticas, conexas ou similares, desde que representem e correspondam à maioria absoluta dos sindicalizados de no mínimo a base territorial de um estado.

Entende-se então por federação a entidade sindical que reúne sindicatos no âmbito estadual, sendo composta por no mínimo 5 sindicatos de atividades idênticas, similares ou conexas e que tem por objetivo coordenar os interesses dos sindicatos associados, podendo representar supletivamente os trabalhadores e empregadores, para fins de ajuizamento de dissídio coletivo e contratação coletiva, em razão da ausência de entidade sindical de base. (BRITO, 2000, p.128)

Para Martins, os órgãos internos da federação são os mesmos que compõe a da confederação, aplicando a estes as mesmas funções. (2014, p.256)

#### **2.3.4 Sindicatos**

Por fim, cumpre-se abordar o sindicato, enquanto ente sindical de base.

Conforme visto nas linhas pretéritas, o sindicato é definido, de forma simples, como uma associação instituída para proteger os interesses profissionais dos que a integram.

Para fins estruturais, sindicatos são compostos pela Assembleia Geral, Diretoria e Conselho Fiscal.

A Assembleia Geral é a reunião de todos os associados da entidade sindical. Martins (2014, p.254) define a assembleia geral como o órgão máximo do ser sindical, que tem por propósito decidir o plano de atuação do sindicato. Além disto a CLT declara que faz parte das funções da assembleia geral eleger os representantes da categoria, tomar e aprovar as contas da diretoria, aplicação do patrimônio do

sindicato, julgamento dos atos da Diretoria, relativos a penalidades impostas a associados, deliberar sobre as relações ou dissídios do trabalho, eleger os diretores e membros do Conselho Fiscal.

A Diretoria, conforme artigo 522 da CLT, tem como função gerenciar administrativamente o sindicato, sendo composta por no mínimo três membros e no máximo sete membros, dentre os quais um será escolhido para compor a presidência do sindicato. A diretoria será eleita pela assembleia geral para mandatos de três anos. (BRASIL, 1943)

O mesmo artigo da CLT também dispõe acerca do conselho fiscal, que deverá ser composto por três membros, eleitos pela assembleia geral.

No entanto, conforme explicita Brito Filho:

Havendo liberdade de administração, podem as entidades sindicais definir, interna e livremente, seus órgãos internos. Nesse sentido, as disposições legais existentes são, em nosso entender, simples parâmetros que podem ou não ser seguidos.

Assim, se o estatuto da entidade sindical dispõe sobre o modo de organização interna de forma diversa do estatuído em lei, nenhuma ilegalidade pode ser aventada. (2000, p.150).

Por fim, de acordo com Nascimento (2003, p.220), na prática os sindicatos não obedecem a instrução legal, sendo que normalmente possuem outros órgãos e maior número de dirigentes.

Isto se dá em razão do já mencionado princípio da autonomia sindical, que garante ao sindicato o afastamento do poder público de sua organização estrutural interna, contudo, a súmula 369 do TST declara que o artigo 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, sendo portanto necessária sua observância.<sup>11</sup>

## 2.4 FUNÇÕES DO SINDICATO

Vencidas as etapas de denominação, conceituação, análise principiológica e estrutura sindical, examina-se as funções dos entes coletivos sindicais.

O sindicato, como ente coletivo, possui diversas funções junto à sociedade, contudo, destoam os doutrinadores a respeito de ditas funções.

---

<sup>11</sup>Súmula nº 369 do TST

DIRIGENTE SINDICAL. ESTABILIDADE PROVISÓRIA

II - O art. 522 da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988. Fica limitada, assim, a estabilidade a que alude o art. 543, § 3.º, da CLT a sete dirigentes sindicais e igual número de suplentes.

Nascimento considera que as funções sindicais seriam definidas em: assistencial, econômica, negocial, política e de postulação processual. (2003, p. 252-254).

Dado o objetivo desta pesquisa, dar-se-á ênfase para as funções que versem direta ou indiretamente sobre o poder negocial dos sindicatos, nomeadamente as funções de representação e de negociação (ou regulamentar), as quais são abordadas de forma incontroversa pela doutrina. Isto não impede que as demais funções sejam tangenciadas, ainda que sucintamente.

#### **2.4.1 Função representativa**

Iniciando-se a discussão, necessário se faz a abordagem da função mais importante das entidades sindicais, a de representação. No entendimento Nascimento (2008, p. 340.) a função representativa possui duas dimensões sendo elas a coletiva, no sentido de representar os interesses dos associados perante os empregadores ou do Estado, e a individual, onde o ente coletivo atua processualmente em nome dos sindicalizados.

Delgado (2008, p. 1340-1341.), por seu turno, de forma mais ampla, entende existirem quatro modalidades de representação dos entes coletivos: a representação privada, onde se relacionam sindicato e empregadores, a representação administrativa, onde a entidade sindical representa seus associados perante o Estado, a representatividade pública, onde a agremiação representa os interesses da categoria junto à sociedade civil, e a judicial onde o sindicato se subroga da capacidade postulatória da categoria para representá-la nos processos judiciais.

Com base no entendimento dos autores acima citados, entende-se que a função representativa não se restringe exclusivamente perante os empregadores ou ao Poder Judiciário, mas também ao demais entes do Poder Público e à sociedade enquanto coletividade. A representação é a função fundamental do sindicato, sem a qual as demais funções não poderiam existir.

#### **2.4.2 Função assistencial**

A função de assistência, ainda debatida em sede doutrinária, foi coadunada pelo ordenamento jurídico pátrio no artigo 592 da CLT, sendo definida como a função sindical de reverter as contribuições sindicais assistenciais em serviços sociais aos seus associados, como por exemplo: assistência médica e jurídica, entre outras diversas.

Nascimento (2003, p. 255) considera imprópria a função assistencial, pois desvia o ente sindical de seu papel fundamental, o de representar os interesses da categoria, quando passa a invadir a esfera do Poder Público e oferecer serviços que, em tese, deveriam ser atribuídos ao Estado.

### **2.4.3 Função econômica**

A função econômica, vedada expressamente pelo artigo 564 da Consolidação das Leis do Trabalho, versa sobre a autonomia de um sindicato praticar atividades compatíveis com organizações comerciais com fito de obter lucros e receitas de forma extraordinária.<sup>12</sup>

Entretanto, se analisarmos o artigo celetista e diante do já mencionado princípio da autonomia sindical, resguardado pela Constituição Federal, a disposição jus trabalhista não poderia ser recepcionado pelo ordenamento jurídico brasileiro, uma vez que o Estado não possui poderes sobre a auto regulação do sindicato.

Tal entendimento, com base na doutrina Mascaro Neto (2003, p.256), é acertado, uma vez que, embora a Constituição Federal declare que o Estado não tem autoridade sobre a regulação sindical, não seria interessante proibir o exercício de atividades econômicas pelo sindicato, considerando necessárias para que o sistema de financiamento dos sindicatos brasileiros pudesse ser alterado.

Martins destoa deste entendimento:

O artigo 564 da CLT veda, entretanto, ao sindicato, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica. O referido artigo permanece em vigor com a Constituição de 1988, pois é vedada a interferência do Poder Executivo no sindicato, e não da lei, ao impedir o exercício da atividade econômica, que não é a finalidade do sindicato, mas, sim, representar a categoria, negociar para que sejam feitas normas coletivas etc. (2014, p.259)

---

<sup>12</sup> Art. 564 - Às entidades sindicais, sendo-lhes peculiar e essencial a atribuição representativa e coordenadora das correspondentes categorias ou profissões, é vedado, direta ou indiretamente, o exercício de atividade econômica. (BRASIL, 2017).

Em análise crítica, considera-se que ambos os autores têm razão em certos pontos, o primeiro em razão de compreender que diante da falta de receitas o sindicato poderá se socorrer de financiamentos que o colocam em situação de desvantagem, contudo, acertada também a análise do segundo autor que se preocupa com a alteração do papel sindical, de baluarte dos direitos do trabalhador a um mero comerciante.

#### **2.4.4 Função Política**

A função política dos sindicatos se dá na participação e discussões a respeito das normas que influenciarão as relações de trabalho de seus associados. Para Martins (2014, p.259) o sindicato não deveria se dedicar a política ou exercer política partidária qualquer que fosse, pois esta é a função do partido político, atuar na seara política desvirtuaria o sindicato da sua função principal que é a de negociar em nome de seus sindicalizados, firmando normas coletivas e prestar assistência.

Da mesma forma que acontece com a função econômica há grande controvérsia a respeito da possibilidade ou não do exercício da função política pelo sindicato, uma vez que há expressa proibição pelo artigo 521, alínea “d”, da Consolidação das Leis do Trabalho, mas que é flexibilizada em razão do princípio da autonomia sindical que é chancelada pelo texto Constitucional.

Nascimento (2003, p.255) considera que existe grande diferença entre exercer a política com objetivo de atingir os fins sindicais, considerando este totalmente válido, e utilizar-se do sindicalismo com fito de atingir fins políticos, considerando este como um desvio grosseiro da finalidade do sindicato.

Para complementação a respeito da função política, cabe trazer o entendimento de Nascimento (2003, p.254), que cita Ojeda Avilés, considerando que o sindicato pode assumir três posições em relação à função política, sendo a primeira apolítica com total aversão ao Estado, a segunda onde o sindicato permanece apolítico mas aceita o modelo sócio-político do capitalismo desde que os direitos dos trabalhadores sejam respeitados e na terceira em uma forte atuação política dos sindicatos que passam a constituir partidos políticos que tenham os ideais dos associados.

No entanto, o autor possui um entendimento diferente do autor citado, consideravelmente parecido com Martins. Veja-se: “Na mesma proporção em que o

sindicato intensifica sua ação política volta-se contra o Estado, provoca reações, muitas vezes exageradas, fatais, e se afasta dos seus fins naturais, embora não únicos, à defesa dos trabalhadores e a prática da negociação coletiva.” (NASCIMENTO, 2003, p.255)

#### **2.4.5 Função negocial**

Por fim, a função negocial, diretamente derivada da função de representação, e sem dúvidas a mais importante função do sindicato, isto porque somente em razão desta função os sindicatos têm o poder de resolver conflitos de interesses e, a partir disto, constituir de forma consensual normas de direito trabalhista. (NASCIMENTO, 2003, p.255)

No entendimento de Martins (2014, p.259), a função negocial do sindicato é a que lhe permite participar das negociações coletivas que irão instituir normas de direito trabalhistas de cunho coletivo, – os acordos e convenções coletivas – sendo a efetiva forma por intermédio da qual a solidariedade e exercício de seu direito de livre associação produzem efeitos no mundo jus trabalhista.

A Constituição Federal destaca a função negocial dos sindicatos quando prevê a obrigatoriedade da participação dos entes coletivos durante a celebração das convenções coletivas, nos termos do artigo 8º, inciso VI, da Constituição, considerando que somente os sindicatos, enquanto associação solidária e livre de trabalhadores de certa categoria ou profissão, conhece suas necessidades e, por isto, poderá decidir o que é, ou não, melhor de acordo com os seus interesses.

Assim, verificável que ao sindicato cabe a função de representação e assistência jurídico-política perante a sociedade civil e ao Estado, sendo sua prerrogativa inerente a de firmar acordos e convenções coletivas que visem melhorar as condições de trabalho de seus associados.

Conforme disposto anteriormente, cabe aos sindicatos a função de negociar melhores condições de trabalho e conseqüentemente de vida para seus associados.

Além disto, a Lei Maior, reconhece os acordos e convenções coletivas, nos termos do artigo 7, inciso XXVI, além de compreender que somente tais negociações têm autonomia para alterar certos direitos trabalhistas. (MARTINS, 2014, p.259)

Motivo pelo qual passar-se-á a análise do fenômeno da negociação coletiva.

### **3 NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

A negociação coletiva é a forma de os sindicatos, através do exercício das funções representativas e negociais, oferecerem pressão social sobre o capital, de forma a materializar os interesses dos seus sindicalizados, buscando melhores condições de trabalho e de vida para a categoria representada.

Neste sentido, importante iniciar o exame da temática pelo princípio que permite o exercício das transações coletivas.

#### **3.1 PRINCIPIO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA**

O princípio em tela relaciona-se intimamente com o princípio da liberdade sindical, que garante às agremiações sindicais a liberdade para negociar com o empregador melhores condições de trabalho, isto posto, deriva-se daquele princípio um novo destinado diretamente à negociação coletiva, reconhecido na doutrina como princípio da autonomia privada coletiva, é também conhecido como princípio da autodeterminação coletiva.

##### **3.1.1 A origem do princípio da autonomia privada coletiva**

O princípio em questão, teve origem histórica em meados do século XVII, no iluminismo e durante a primeira revolução industrial (CASSEPP, 2013), devido a desmedida precarização das condições de trabalho que ocorreram durante este período. A esta altura, os Estados mantinham entendimento predominantemente corporativista, não permitindo aos sindicatos as funções adotadas nos dias de hoje e, conseqüentemente, não reconhecia os mesmos com parte legítima na elaboração de normas jurídicas, sendo facultado aos sindicatos a atuação das funções delegadas de interesse estritamente público, pertencendo ao Estado e sofrendo deste, ingerência excessiva. (CASSEPP, 2013)

Dentre os adotantes do princípio da autonomia coletiva dos particulares, merecem destaque o ordenamento jurídico italiano e o francês. No primeiro pauta-se

pelo afastamento do ponto de vista publicístico atrelado intimamente ao direito corporativo, do excesso de intervenção por parte do poder público nas relações de trabalho, voltando-se ao intento de realização de um novo modelo baseado em noções democráticas e fundamentado na liberdade sindical. O segundo se desenvolveu com menor impetuosidade e fundou-se em bases diferentes em relação ao ordenamento italiano, entretanto a desamarra do direito corporativo propiciou aos estudiosos do direito constituir um novo modelo de ordenamento sindical de forma a criar ambiente propício para a justificação por parte dos doutrinadores em relação à liberdade sindical e às convenções coletivas, fenômenos jurídicos de dinamicidade plena que exprimia novas ideias justificantes. (NASCIMENTO, 2003, p.132)

No plano do Direito Internacional, o princípio da autonomia privada foi instituído pelas convenções n° 87 e 98 da Organização Internacional do Trabalho, respectivamente: “Convenção sobre a Liberdade Sindical e à Proteção do Direito Sindical” e “Convenção Relativa ao Direito de Organização e de Negociação Coletiva”. A primeira foi abordada anteriormente quando da análise do princípio da liberdade sindical, a este capítulo interessa a segunda convenção que apresenta no artigo 4°:

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego. (OIT, 1949).

Isto posto, é perceptível a importância dedicada pela Organização Internacional do Trabalho ao princípio em análise, porquanto declara de forma imperativa que o Estado precisa garantir que as negociações coletivas ocorram de forma voluntária, autônoma, entre os denominados como empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores que, conforme ventilado anteriormente possuem natureza jurídica privada.

O artigo 4° da convenção n° 98 da OIT, foi transcrito de forma sintetizada na redação do artigo 8° da Constituição Federal, nos termos do inciso III, declarando que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas” e no inciso VI, explicitando que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”.

### **3.1.2 Os princípios similares e suas diferenças**

Antes da abordagem estritamente conceitual, é necessário diferenciar os institutos que são consideravelmente similares a autonomia privada coletiva, contudo, não podem ser confundidos em razão de distinguirem quanto à finalidade. Neste sentido, importante destacar a observação de Francisco dos Santos Amaral Neto (apud SILVA, 2007) que ressalta sobre a diferenciação entre a autonomia de vontade e a autonomia privada, conceituando que a “autonomia da vontade tem uma conotação mais subjetiva, psicológica, enquanto a autonomia privada marca o poder da vontade de um modo objetivo, concreto e real”. Complementa o autor (SILVA, 2007, p.141) que em outros termos enquanto aquela dá destaque à manifestação da vontade necessária para a prática de um ato jurídico, esta tem o condão de expressar o poder inerente da vontade na criação de ordenamento jurídico.

Da mesma forma diferenciam-se uma da outra a autonomia privada individual e a autonomia privada coletiva em relação aos seus fins, uma vez que a autonomia individual busca satisfazer os interesses dos indivíduos, de forma a ser considerado singularmente, de outro modo a autonomia coletiva visa satisfazer os interesses do coletivo, de forma a observar todos como partes integrantes de um grupo.

### **3.1.3 O conceito do princípio da autonomia privada coletiva**

Antes de se iniciar a discussão a respeito do conceito e definição do princípio que se almeja estudar, é fundamental declarar que o mesmo encontra respaldo legal nos termos do artigo 444 da CLT

As relações contratuais de trabalho põem ser objeto de livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalhador, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis e às decisões das autoridades competentes. (BRASIL, 1943)

Inicia-se a discussão conceitual com a análise etimológica de Romita (2016, p.1034), que busca a definição da palavra “autonomia” traduzindo-a como a faculdade de governar-se por si próprio. Como dito anteriormente, o princípio da autonomia sindical está intimamente ligado ao princípio da autonomia coletiva, uma

vez que aquele princípio permite ao sindicato regular-se como acreditar ser melhor para a obtenção de seus objetivos.

Neste sentido, autor Azambuja Cassepp, (2003), define a autonomia privada coletiva como o poder derivado do Estado – ente soberano – e assegurado aos particulares para regularem suas relações mútuas.”

Considerando a análise etimológica de autonomia, faz sentido o entendimento do autor, entretanto considera-se demasiado genérico, não dispendo sobre quais são os sujeitos que detém legitimidade para regularem suas relações, bem como não aborda a possibilidade de criação ou não de normas de direito. Além disto, do conceito acima disposto, diverge a doutrina a respeito de ser o princípio da autonomia privada fonte de poder delegado, merece, a título de discussão, analisar o entendimento de Ribeiro da Silva (2007, p.138) que considera o princípio em voga como fonte de poder originário ressaltando que:

[...]não cabe especial configuração do conceito de originariedade dos ordenamentos privados, se se aceitar a noção de instituição: esses ordenamentos são jurídicos pelo simples fato de existirem. Assim, o reconhecimento do ordenamento privado pelo estatal se dá no sentido lógico do termo, ou seja, se reconhece o que já existe para atribuir ulteriores efeitos. (2007.p.138)

Vai além:

Portanto, podemos afirmar que ao menos no campo da autonomia privada coletiva esta caracteriza um poder originário, seja quanto a suas origens, uma vez que o Estado não o conferiu aos particulares mas efetuou mero reconhecimento de sua existência, seja quanto a seu exercício, pois são previstos critérios autônomos de representação, procedimento, competência, etc. (SILVA, 1997, p.212).

Entretanto, em sede de discussão a respeito de ser, o princípio da autonomia coletiva, fonte de poder delegada ou originária, acolhe-se o entendimento de Bobbio (1958, p.30-35), destacando que se as normas de um ordenamento tem o condão de disporem entre si de forma hierárquica, logicamente todos ordenamentos possuem a mesma permissão de comunicarem-se de forma hierárquica criando sistemas de subordinação e, conseqüentemente, a possibilidade de relacionamento entre normas de direito estatal e normas de direito social a exemplo do sindicato. Com base nisto não há, sob o ponto de vista do autor, discussão, a respeito dos princípios de autonomia privada individual e coletiva, sendo necessariamente derivados do Estado, portanto definidas como fonte delegada de direito.

Na doutrina brasileira, conforme Brito Filho (2000, p.37) há quase escassez de literatura a respeito de assuntos principiologicos relacionados à negociação coletiva e direito sindical, sendo que os autores estrangeiros não costumam abordar os temas de forma minuciosa e os doutrinadores brasileiros que se dignam a considerar o direito sindical como ramo do direito do trabalho, quando fazem análise principiológica utilizam-se dos materiais daqueles.

Contudo, Martins (2014, p.284), define a autonomia privada coletiva como o fundamento principal das negociações coletivas em razão de ser menos burocrático e flexível em relação a elaboração legislativa comum, além disto, o autor aponta a descentralização como ponto positivo uma vez que assim consegue atender as peculiaridades das partes e do momento da composição, tornando-se específica no caso-a-caso, podendo suprir as limitações do contrato individual de trabalho.

Embora o entendimento acima esteja, de fato, correto, o autor foge a análise do princípio, refugiando-se na conceituação da negociação coletiva.

É na lição de Brito Filho (2000, p.41) que obtém-se a conceituação como o princípio como o que “garante às organizações sindicais e às empresas o direito de estabelecer normas e condições de trabalho diversas das estabelecidas no ordenamento estatal”.

Embora sucinta, a disposição do autor, possui todas as conexões necessárias para o entendimento, ao menos de forma parcial, do princípio, dispondo primeiramente sobre quais são as partes com poderes legítimos para estabelecerem as normas e, em segundo plano, mencionando a possibilidade de as mesmas divergirem das pré-estabelecidas pela entidade Estatal.

Cassar, explica o princípio da autonomia privada coletiva declarando que:

O direito positivo não é de responsabilidade exclusiva do Estado, competindo também aos agentes sociais contribuir com a construção de normas jurídicas de caráter coletivo, de observância obrigatória no território, como as leis, preenchendo as lacunas legais e melhorando a condição social do trabalhador. Para tanto, os sindicatos representativos das categorias dos empregados e dos empregadores negociam com a finalidade de criarem, alterarem ou suprimirem direitos trabalhistas, normalmente de caráter privado, que irão vincular as partes atingidas pelo convênio coletivo resultante da negociação coletiva. (2014, p.1281)

A abordagem de Cassar (2014) complementa a de Brito Filho (2000) uma vez que explica o princípio de forma abrangente porém precisa, considerando que o direito do trabalho não adota o monismo jurídico como é comum em outras esferas do direito, sendo permitido aos sindicatos elaborarem normas jurídicas plenas, isto é,

reconhecidas pelo ordenamento jurídico, com a finalidade de suprir as limitações legais que se originam da generalidade legal

Ultrapassada a discussão conceitual, é imprescindível que analise a natureza jurídica do princípio abordado.

Nas palavras de Rômita (2016, p.1036) a natureza jurídica do princípio da autonomia coletiva deve ser considerada instituto de direito privado em razão de que os acontecimentos coletivos refletem diretamente sob assuntos de interesse geral, como as convenções coletivas, greves e etc. Contudo, o fortalecimento da entidade sindical faz com que o instituto caminhe cada vez mais no sentido do direito público.

Nascimento (2015, p.51-52) confirma o entendimento das linhas anteriores, afirmando que o interesse coletivo é privado, pois são pessoas jurídicas de direito privado, uma vez que as entidades exercem o sindicalismo livre, sem amarras junto ao Estado. Ressalta, no entanto que nem sempre foi desta forma, uma vez que a autonomia coletiva, isto é, a exercida pela entidade sindical, já foi pública em épocas de Estado corporativista.

Entende-se daí que em regimes totalitários, nos quais o controle dos sindicatos esteja nas mãos do Estado, a natureza jurídica da autonomia coletiva será pública, uma vez que também será esta a natureza jurídica dos sindicatos, contudo, nos países que adotarem regimes democráticos, que basearem seu ordenamento jurídico no pluralismo, sem a interferência do Estado na atuação sindical, ter-se-á a autonomia coletiva com natureza jurídica privada, bem como o sindicato (MARTINS, 2008, p.768)

Com fito finalizar a discussão a respeito da natureza jurídica da autonomia coletiva, tem-se que no Brasil, após a promulgação da Constituição Federal de 1988, a natureza jurídica da autonomia coletiva é privada, uma vez que o consagrado princípio da autonomia sindical garante que o sindicato possa se autorregular sem a interferência Estatal.

#### **3.1.4 A aplicabilidade do princípio da autonomia privada coletiva**

Avançando em relação à temática, uma vez que compreendido o conceito da autonomia privada coletiva, bem como a natureza jurídica do princípio, é indispensável para a eficaz assimilação, que se analise a aplicação do presente princípio junto ao direito do trabalho e como ele se manifesta nas relações coletivas.

Com base nas linhas anteriores é evidente que no direito do trabalho vislumbra-se com maior nitidez dupla esfera de direitos individuais e coletivos. Isto ocorre porque no direito laboral as relações jurídicas são estabelecidas em planos distintos, o coletivo, que objetiva normatizar as relações de modo a melhorar as condições de trabalho, e o individual que é onde, de fato, as relações trabalhistas acontecem. (CAMINO, 2003, p.121)

Sabe-se, porquanto já aventado, que autonomia privada coletiva determina-se pelo poder de auto regulação dos agentes coletivos, sendo condição necessária para a existência do instituto da negociação coletiva. Isto posto, não havendo uma certa submissão da autonomia individual não há possibilidade de autonomia coletiva.

Para melhor compreensão, fundamental recorrer ao clássico:

A alienação de cada associado, com todos os seus direitos, a toda a comunidade. Pois, em primeiro lugar, cada qual dando-se por inteiro, a condição é igual para todos, e, sendo a condição igual para todos, ninguém tem interesse em torna-la onerosa para os demais. (ROUSSEAU, 1999, p.21)

Havendo a relativização dos interesses individuais poderá o ente coletivo pleitear, em nome dos individuais, o que julgar a melhor opção para todos seus integrantes. Rousseau (1999, p.22) termina seu raciocínio declarando que se “cada um de nós põe em comum sua pessoa e todo seu poder sob a suprema direção da vontade geral; e recebemos, coletivamente, cada membro parte indivisível do todo”, isto é, se cada integrante, enquanto individuo, alienar a própria vontade e força à coletividade, esta, terá maior poder de barganha e, conseqüentemente, melhores serão as condições alcançadas, se comparadas à do trabalhador sozinho.

Do clássico ponto de vista clássico de Rousseau(1999), passamos à análise, também clássica, de Pugliatti:

o interesse coletivo é o de uma pluralidade de pessoas por um bem idôneo apto a satisfazer uma necessidade comum. Este não é a soma dos interesses individuais, mas, a sua combinação, e é indivisível, no sentido que se satisfaz, não por muitos bens, aptos a satisfazerem necessidades individuais, mas por um único bem apto a satisfazer a necessidade da coletividade.” (Apud SILVA, 2007, p. 142.)

O entendimento acima propicia uma visão justralhista, facilitando a compreensão do interesse coletivo não como a soma das vontades de seus indivíduos, pois estas poderão destoar entre si, mas como a vontade e finalidade do ser coletivo instituído pela solidariedade, como é o caso dos sindicatos, este interesse

será único e indivisível e somente quando houver, de todo claro, o objeto de reivindicação é que o princípio da autonomia coletiva poderá ser invocado para que a agremiação de iguais possa, legitimamente, atuar de forma a requerer em nome de seus associados, tanto em juízo, quanto na esfera administrativa, melhores condições de trabalho para a categoria representada.

Baseando-se no já analisado, seria possível aventar que a autonomia privada coletiva busca a extinção da legislação trabalhista estatal, uma vez que dispõe exclusivamente sobre as negociações entre entes privados, entretanto não é o objetivo do princípio.

Nascimento (2003, p.136) coloca bem a temática, considerando o sistema autônomo, criado pela autonomia privada coletiva, atua de forma cooperativa com o poder público, renovando e atualizando os sistemas normativos deste. Assim, verifica-se a originalidade deste sistema que produz normas não apenas por meio da legislação que emana do Estado, enquanto poder legislativo e executivo, mas pela jurisprudência, que emana do poder judiciário, e dos contratos coletivos, que emanam da vontade de entes coletivos privados.

Desta forma, para que seja possível a aplicação do princípio da autonomia, é necessário que o Estado adote a posição de pluralismo de fontes de direito, ou plurinormativismo, como é o caso do Direito do Trabalho no Brasil.

O autor ainda afirma:

O direito do trabalho não foge dessas premissas. As suas estruturas normativas provêm de diversos centros de posituação, organizados ou não; da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que aprova convenções internacionais e recomendações que se inserem ou não no direito interno de cada país segundo as prescrições nele estabelecidas; do Estado, que legisla e firma tratados internacionais com outros Estados; da União Europeia, para o seu âmbito, no que há uma regulamentação trabalhista aplicável a todos os países que a integram, das empresas que têm regulamentos internos; dos Tribunais que elabora farta jurisprudência; da sociedade ou partes dela, que adotam práticas costumeiras e usuais; e dos grupos de trabalhadores e empresas, que diretamente ou por meio de representações, ajustam normas e condições de trabalho, em negociação coletiva. (NASCIMENTO, 2015, p. 399).

Martins (2008, p.769) afirma que com base no princípio da autodeterminação coletiva, os entes sindicais passam a estabelecer normas jurídicas resultantes da autonomia que lhes é conferida e que irão dispor sobre as condições de trabalho aplicáveis aos seus associados. Normalmente as normas criadas através

da autonomia privada coletiva complementam as já existentes no ordenamento jurídico.

Coloca o autor (MARTINS 2008) que nos termos do artigo 444 da CLT, as relações contratuais trabalhistas podem ser alvo de negociação livre entre os interessados desde que não contrarias às regras de natureza protetiva ou decisões de órgãos competentes.

Para finalizar a discussão a respeito do princípio traz-se a doutrina de Camino:

Em nosso ponto de vista, a qualificação da autodeterminação coletiva enquanto princípio constitui um equívoco. Em verdade, o exercício dessa autodeterminação é mera consequência da concretização do princípio da proteção, no caso, instrumentaliza-se como autoproteção. Os trabalhadores se protegem na organização coletiva e, assim, adquirem autonomia capaz de qualifica-los a negociar com maior liberdade. No plano das relações individuais, os trabalhadores são protegidos, daí o pequeno espaço de liberdade para a negociação concreta com o empregador. (2003, p.124)

Como pode ser observado, a autora (CAMINO, 2003), explica que o princípio da autonomia privada coletiva, chamado por ela de princípio de autodeterminação coletiva, deriva do princípio da proteção e o objetivo das agremiações obreiras é justamente a proteção. Não faria sentido a associação sindical, que tem por objetivo proteger os interesses de seus associados, produzir normas que sejam prejudiciais aos sindicalizados, por isto, impõe-se restrições ao princípio da autonomia privada.

Isto posto, torna-se evidente que somente por meio da aplicação do princípio da autonomia privada coletiva é que os sindicatos passam a possuir a legitimidade para firmar contratos coletivos que constituem normas jurídicas capazes de se inserir no ordenamento jurídico.

Além disto, o referido princípio abriu margem para a possibilidade de o sindicato, através de sua legitimidade extraordinária, pleitear direitos em nome de terceiros, seus sindicalizados, desde que as respectivas demandas, sejam administrativas ou judiciais.

### 3.2 CONCEITO DE NEGOCIAÇÃO E CONVENÇÃO COLETIVA.

Ultrapassada a etapa de conceituação e análise histórico-estrutural dos sindicatos, além dos princípios que dão origem ao tema ora em debate, cabe iniciar a análise da negociação coletiva como fonte de direito trabalhista.

### 3.2.1 A origem da negociação coletiva

Em breve análise histórica, Sússekind (2010, p.443) suscita que a Organização Internacional do Trabalho (OIT) indica que em razão de não conseguirem discutir as condições de trabalho de forma individual, operários de classes diversas e sobretudo carpinteiros, mecânicos e tipógrafos, começaram a se reunir na Grã-Bretanha no início do século XIX para coordenar suas reivindicações, posteriormente, em grupo, negociavam seus interesses junto aos seus empregadores.

Subsequentemente surgiram as “*trade unions*”, após ser revogada a lei em relação ao delito de coalizção, leia-se, agremiação, na Grã-Bretanha em 1824. Tais entes, as *trade unions*, passaram a assumir o papel de negociação das condições mínimas que deveriam ser respeitadas pelos empregadores em relação aos contratos individuais de trabalho. Não haviam normas imperativas que pudessem impor aos patrões a eficácia dos contratos, entretanto, estes eram respeitados em razão do “*gentlemen’s agreement*” que assegurava o respeito às cláusulas estipuladas. (SÜSSEKIND, 2010, p.444)

Tais acordos são a forma primitiva das negociações coletivas, dando origem à lei 1919 da França que posteriormente foi usada como modelo pelo Decreto Legislativo nº 21.761, no Brasil.

Art. 1º Entende-se por convenção coletiva de trabalho e ajuste relativo às condições do trabalho, concluído entre um ou vários empregadores e seus empregados, ou entre sindicatos ou qualquer outro agrupamento de empregadores e sindicatos, ou qualquer outro agrupamento de empregados.  
§ 1º Os sindicatos e federações sindicais ou associações de empregadores ou de empregados só poderão celebrar convenções coletivas de trabalho quando o fizerem por expressa disposição dos seus estatutos ou por deliberação de assembleia geral especialmente convocada para esse fim, dependendo a validade dos ajustes, num e noutro caso, de ratificação, em outra assembleia, por maioria de dois terços de associados, ou em terceira convocação, nos termos dos estatutos. (BRASIL, 2017)

Contudo, o referido Decreto Lei não dispõe diretamente a respeito da negociação mas de convenções e acordos coletivos. Magano (1990, p.127) dispõe que os institutos devem ser diferenciados, uma vez que a negociação coletiva traz em

si um conjunto de métodos, leia-se, procedimentos, de auto composição com intenção de superar os conflitos coletivos, enquanto a convenção coletiva é meramente um acordo que gera obrigação entre as partes, isto é, um negócio jurídico coletivo.

Brito Filho (2000, p.177) leciona no mesmo sentido, considerando que não devem ser confundidos os institutos da negociação coletiva, que tem o objetivo de resolver os conflitos por meio do procedimento harmonioso do diálogo, com as espécies de instrumentos coletivos, no Brasil as convenções e acordos coletivos, pois estes são apenas algumas das possíveis manifestações de sucesso obtido por meio daquele.

### **3.2.2 O conceito de negociação coletiva**

Em análise do conceito de negociação coletiva, a Organização Internacional do Trabalho, na convenção nº 98, define as negociações coletivas como toda a negociação em que de um lado estejam os empregadores e do outro lado, trabalhadores que tenham por objetivo fixar condições de trabalho, regular as relações entre empregadores e trabalhadores e regular as relações entre empregadores. (OIT, 1949)

Brito (2000, p.175) contudo observa que a OIT não indica, efetivamente, qual o significado da negociação coletiva, considerando que a pretensão era a de limitar a disposição às relações de Direito do Trabalho do ponto de vista de seus sujeitos e de seu objetivo.

Entende-se que não cabe à lei estabelecer definições ou conceitos, tal prerrogativa cabe a doutrina e portanto colaciona-se o entendimento de estudiosos em relação ao tema.

Rômita (2016, p. 1036), em análise etimológica, afirma que a palavra negociar é a derivação negativa da palavra “*otium*” que significa repouso, algo como, trabalho, ocupação.

A análise de Rômita (2016), se resume a etimologia da palavra negociar, não estabelecendo conceito a respeito da negociação coletiva.

J. Ruprecht conceitua a negociação coletiva como:

negociação coletiva é aquela que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem intervenção do Estado, para procurar definir condições

de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes. (1995, p.265)

Tem-se que a definição adotada pelo autor (RUPRECHT, 1995) é a mais aproximada da definição suscitada pela OIT em razão de demonstrar os sujeitos legítimos da relação negocial coletiva e seus objetivos, não abordando profundamente o tema, motivo pelo qual busca-se outras fontes doutrinárias para complementação e melhor discussão acerca do assunto.

Cita-se, inicialmente, a posição de Martins (2014, p.284) que define a negociação coletiva como sendo “uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor as suas posições.”

Embora tente definir o conceito de negociação coletiva, a afirmação de Martins reduz-se a conceito de negociação simples, porquanto não demonstra quais os sujeitos e objetivos necessários para a composição coletiva.

Cassar, aborda o instituto da negociação sob o aspecto generalista, sem adentrar na seara da coletividade ou do Direito do Trabalho:

Negociação é a forma primária de um interessado obter daquele que tem interesse contraposto uma solução que atenda aos dois. As partes buscam aproximar seus entendimentos, discutindo e rediscutindo o assunto, sempre com a finalidade de resolver as questões. (CASSAR, 2014, p.1298)

Ao contrário de Martins (2014), Cassar (2014) não teve o escopo de discutir a seara do Direito do Trabalho, entretanto entende-se por acertada a lição em razão de ser justamente isto que ocorre nas relações negociais coletivas onde os sindicatos obreiros, interessados em obter melhores condições de trabalho, pleiteiam junto aos empregadores ou sindicatos de empregadores que em troca exigem maior produtividade ou a não redução da produtividade.

Barros (2016, p.814), por sua vez, define a negociação coletiva como “modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento do entendimento entre os interlocutores sociais.”

A abordagem acima é acertada, embora consideravelmente vaga, sendo necessário citar Delgado (2016, p.1514-1515) que antes de estabelecer definição sobre a negociação coletiva, esclarece que existem três grupos de procedimentos que visam a solução de conflitos, são eles: a heterocomposição, onde a sistemática de solução da controvérsia é resolvida por terceiro alheio aos interesses das partes, não cabendo aos interessados originais a decisão sobre o conflito, tendo como

característica principal a renúncia. A autotutela se dá pela imposição dos interesses de uma parte à outra, sendo possível até mesmo o emprego da força para a resolução dos conflitos, caracterizando portanto pela imposição ou submissão. Por fim, o autor (DELGADO, 2016), leciona sobre a autocomposição que ocorre quando as partes solucionam o conflito através da manifestação da vontade de transacionar, sem a interferência de terceiros no processo de resolução da controvérsia, tendo a transação como principal característica.

Os institutos das linhas anteriores serão abordados de forma mais aprofundada no item 3.4 da presente monografia.

Após o necessário esclarecimento, colaciona-se a lição de Delgado:

A negociação coletiva enquadra-se, como citado, no grupo das fórmulas autocompositivas. Contudo, é fórmula autocompositiva essencialmente democrática, gerindo interesses profissionais e econômicos de significativa relevância social. Por isso não se confunde com a renúncia e muito menos com a submissão, devendo cingir-se, essencialmente à transação (por isso fala-se em transação coletiva negociada). (2016, p. 1515).

Para finalizar a análise conceitual, traz-se a lição de Melo e Netto (1998, p.31) os quais entendem que a negociação coletiva é “aquela que se passa entre os atores sociais em diversos níveis, buscando arranjar, modificar, reinterpretar, criar regras e normas que enquadrem as relações de trabalho e o espaço social” considerando que a negociação coletiva está intrinsecamente ligada ao meio social, sendo a forma dos particulares alterarem suas condições para melhor tanto no ambiente de trabalho como enquanto indivíduos inseridos na sociedade.

### **3.2.3 Funções da negociação coletiva**

Seguindo adiante, cumpre-se fazer breve análise sobre a função das negociações coletivas com o objetivo de entender qual sua função dentro do ordenamento jurídico trabalhista.

Brito filho, (2000, p.177) em síntese, dispõe sobre seis funções da negociação coletiva, identificando-as como função normativa aquela responsável por elaborar regulamentação jurídica pertinentes a relações trabalhistas. Função obrigacional, como a função capaz de vincular os sujeitos da negociação coletiva, obrigando as partes ao seu fiel cumprimento. Compositiva como a função que possibilita a negociação com objetivo de resolver os conflitos pré-existente entre os

sujeitos da relação coletiva. Função política como a responsável pela comunicação entre as demais entidades sociais para superação de divergências em relação aos interesses coletivos. Econômica como a responsável por remanejar democraticamente a riqueza gerada no seio da empresa. Por fim, a função social que garante, em tese, uma atuação mais ativa no desenvolvimento da empresa.

Mascaro Nascimento (1989, p.293-296) entende que as funções da negociação coletiva são divididas entre jurídicas e não jurídicas, fazendo parte do primeiro grupo as funções normativa, obrigacional e compositiva, e do segundo as funções econômica, política e social.

Em relação ao entendimento das linhas anteriores, pode-se considerar como funções jurídicas àquelas capazes de produzir efeitos entre os sujeitos da relação negocial dentro de determinado ordenamento legal, e não jurídicas aquelas que dispõem a respeito de interesses do ente coletivo junto à sociedade mas são incapazes de alterar o sistema normativo.

Martins, de outro modo, entende as funções como:

I – jurídicas: (a) normativa, criando normas aplicáveis às relações individuais de trabalho; (b) obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes; (c) compositiva, como forma de superação dos conflitos entre as partes, em virtude dos interesses antagônicos delas; II – políticas, de fomentar o diálogo, devendo as partes resolver suas divergências entre si; III – econômicas, de distribuição de riquezas; IV – ordenadora, quando ocorrem crises, ou de recomposição de salários; V – social, ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais. (2014, p.284)

Embora similar ao entendimento de Brito Filho, as funções são organizadas de forma sensivelmente diferentes. Também cabe o apontamento da função ordenadora que para o autor (MARTINS, 2014) surge com o intuito de socorrer os trabalhadores em momentos de crise.

Com objetivo de encerrar a discussão sobre o tema, invoca-se a lição de Cassar (2014, p.1299) a qual afirma que as negociações coletivas existem como fonte material no âmbito do Direito do Trabalho e por isto exercem função primariamente flexibilizadora, ainda, defende o autor (CASSAR, 2014) que a negociação coletiva atende a resolução dos conflitos através da composição bilateral e por isto também exerce função pacificadora.

Em análise a respeito do entender de Bonfim Cassar não há dúvidas que seu juízo é assistido de razão, uma vez que a própria CLT define que alguns direitos somente podem ser alterados, isto é, flexibilizados em sede de negociação coletiva,

como é o caso do salário e da jornada de trabalho, por exemplo. Ainda, é evidente que a negociação coletiva, por produzir efeitos vinculativos às partes, mostra-se como uma ferramenta eficaz de resolução de conflito e conseqüentemente para a diminuição das demandas junto à Justiça do Trabalho.

### 3.3 LEGITIMIDADE EXTRAORDINÁRIA DO SINDICATO PARA SUBSTITUIÇÃO PROCESSUAL

Ultrapassada a etapa de análise principiológica e conceitual, passa-se à discussão sobre a possibilidade, ou não, de substituição processual por parte do sindicato, enquanto ente coletivo dotado de legitimidade extraordinária.

Inicialmente faz-se necessário identificar a legitimidade do sindicato para representar seus integrantes, desde que municiado de expressa autorização. Tal instituto está resguardado no artigo no artigo 5º, XXI da Constituição Federal: “entidades associativas, quando expressamente autorizadas, têm legitimidade para representar seus filiados”

Assim, faz-se necessário analisar o assunto sob a ótica da doutrina:

a chamada *substituição processual*, a qual ocorre justamente quando alguém, em nome próprio pleiteia direito alheio. Não coincidindo o sujeito da relação processual com o da relação substancial, verifica-se caso a legitimação *ad causam* extraordinária. Por esse motivo, a substituição processual depende sempre de previsão expressa da lei[...]O substituto processual é parte no processo, tendo, assim, o direito de ação ou o de defesa. Ele atua no próprio interesse, tanto que age *em nome próprio*, como diz a lei. E isto em virtude da relação entre o direito alheio e o direito do substituto: por intermédio do direito do substituído é que o substituto satisfaz direito próprio. (MARQUES, 1997, p. 342-343)

O autor, em síntese, explica que a substituição ocorre quando terceiro pleiteia direito alheio em nome próprio, nestes casos, onde aquele que pleiteia não é o titular do direito material, origina-se daí a legitimidade de ação extraordinária.

Aliás, para que seja possível entender-se a legitimação extraordinária, faz-se obrigatória a noção da legitimação ordinária do sindicato.

Sergio Pinto Martins leciona:

Diferencia-se a substituição processual da representação processual. Na segunda, o representante não é parte. Ele apenas atua em nome do representado. Na substituição processual, o substituto é parte, atuando em nome próprio ao defender interesse de outrem. O representante defende direito de outrem, em nome alheio. (2011, p.202)

Isto posto, podemos distinguir a representação processual como legitimidade ordinária, pois o sindicato permanece dentro do escopo de representação, atuando em nome dos interessados. Na substituição por outro lado a entidade obreira deixa de lado sua função representativa, para atuar no processo como parte interessada, exigindo em seu nome os direitos de terceiro, no caso, a categoria que representa.

Ocorre entretanto, que a própria Constituição Federal da República Brasileira de 1988, prevê a possibilidade de intervenção do sindicato nas questões administrativas e judiciais:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:  
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;  
(BRASIL, 2017)

Com base no disposto nas linhas anteriores parece razoável acreditar que que os sindicatos, por receberem o aval constitucional, são partes legítimas enquanto substitutos legais nos processos que versassem sobre direitos de seus sindicalizados. Entretanto a doutrina não adotou entendimento pacífico a respeito do tema.

Nascimento (2007, p.392-393), afirma que nos casos onde se apresenta a substituição processual há a alienação da legitimidade de agir, ou, legitimidade “*ad causam*”. Para alguns, leciona o Nascimento (2007), existe uma relação íntima de interesses entre o substituído e o substituto, contudo, outros divergem deste ponto de vista, adotando uma visão mais abrangente. Para estes considera-se desnecessária a relação entre os interesses, sendo suficiente, para a perfeição do ato de substituição, a permissão legal.

Segundo entendimento de Schiavi (2013, p. 315) como a substituição processual é utilizada de forma suplementar na Justiça do Trabalho, sendo instituto de Direito Processual Civil, somente poderia ocorrer quando houvesse expressa previsão legal.

Tal entendimento é abarcado pelo artigo 18 do Código de Processo Civil que dispõe: “Ninguém poderá pleitear direito alheio em nome próprio, salvo quando autorizado pelo ordenamento jurídico”. (BRASIL, 2015)

Leite (2010, p.298), dispõe que embora a corrente doutrinária condicione a substituição processual à expressa previsão legal, como ocorre na Itália, por exemplo,

não há, na legislação brasileira, o emprego do termo “expressamente” dando margens a interpretação das normas que possam abarcar a legitimação extraordinária.

Martins, em breve explicação a respeito da autonomia científica do Direito do Trabalho utiliza o exemplo da própria substituição processual, senão vejamos:

Exemplo disso é o alcance da substituição processual no processo do trabalho, em que os sindicatos atuam em nome próprio, defendendo direito alheio, e que não tem comparação com o processo comum. Já há necessidade de se fazer um novo estudo sobre as condições da ação, limites objetivos da coisa julgada e da simplificação dos procedimentos, que o processo civil intenta fazer, vindo buscar subsídios no processo do trabalho, que modificou certos conceitos, que nem em todos os casos a ele se adaptam. (2011, p.23)

O entendimento acima busca demonstrar que embora o instituto seja oriundo de outra esfera do direito, este poderá ser adaptado para que consiga produzir efeitos plenos e satisfatórios dentro da seara trabalhista ante a todas as suas peculiaridades.

Nery Júnior e Andrade Nery (2003, p.813), definem os direitos individuais homogêneos como aqueles capazes de se identificar perfeitamente, sendo seu objeto divisível e cindível, sendo comum a toda as partes.

O Tribunal Superior do Trabalho entendeu pelo uso do atual artigo 18, antigo artigo 6º, do Código de Processo Civil, considerando que o sindicato somente poderia substituir seus sindicalizados nos casos onde a lei permitisse de forma expressa, formulando a súmula 310 do TST, “*in verbis*”:

I - O art. 8º, inciso III, da Constituição da República não assegura a substituição processual pelo sindicato.

II - A substituição processual autorizada ao sindicato pelas Leis n.º 6.708, de 30.10.1979, e 7.238, de 29.10.1984, limitada aos associados, restringe-se às demandas que visem aos reajustes salariais previstos em lei, ajuizadas até 03.07.1989, data em que entrou em vigor a Lei nº 7.788/1989.

III - A Lei nº 7.788/1989, em seu art. 8º, assegurou, durante sua vigência, a legitimidade do sindicato como substituto processual da categoria.

IV - A substituição processual autorizada pela Lei nº 8.073, de 30.07.1990, ao sindicato alcança todos os integrantes da categoria e é restrita às demandas que visem à satisfação de reajustes salariais específicos resultantes de disposição prevista em lei de política salarial.

V - Em qualquer ação proposta pelo sindicato como substituto processual, todos os substituídos serão individualizados na petição inicial e, para o início da execução, devidamente identificados pelo número da Carteira de Trabalho e Previdência Social ou de qualquer documento de identidade.

VI - É lícito aos substituídos integrar a lide como assistente litisconsorcial, acordar, transigir e renunciar, independentemente de autorização ou anuência do substituto.

VII - Na liquidação da sentença exequenda, promovida pelo substituto, serão individualizados os valores devidos a cada substituído, cujos depósitos para quitação serão levantados através de guias expedidas em seu nome ou de

procurador com poderes especiais para esse fim, inclusive nas ações de cumprimento.

VIII - Quando o sindicato for o autor da ação na condição de substituto processual, não serão devidos honorários advocatícios.

Embora tenha sido constituída a sumula acima transcrita, a maior parte da doutrina questionava sua matéria principalmente a respeito do artigo 8º, inciso III da Constituição Federal. Isto porque, em análise, aquele artigo está inserto em diploma legal com eficácia plena, devendo ser aplicado de forma integral e imediata não sendo permitido ao legislador ordinário limitações de alcance pelo legislador ordinário. (SANTOS, 2010)

Manus (1997, p. 250), afirma que a Constituição federal concedeu ao sindicato amplos poderes para representar seus sindicalizados frente a esfera pública e judicial, dentre estes está o de substituição processual, não podendo ser limitado pelo artigo 18º do CPC uma vez que o próprio legislador constituinte do Direito do trabalho considerou pela autorização na forma do artigo 8º da Constituição Federal.

Diante da forte posição doutrinária, o Plenário do Tribunal Superior do Trabalho, por meio da resolução nº 119/2003, considerando o entendimento recorrente do Supremo Tribunal Federal, cancelou a sumula 310. (SANTOS, 2010)

Com base neste entendimento e, diante do cancelamento da sumula nº 310, pode-se concluir que, ao contrário do processo civil, onde a substituição processual depende de expresse comando legal, no Direito do Trabalho o instituto goza de maior autonomia, podendo ser utilizada de forma mais abrangente pelo sindicato, nos termos da Constituição Federal, não sendo expressamente necessária a autorização legal do empregado.

### 3.4 FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITO E CONTRATOS COLETIVOS

Para finalizar a análise do fenômeno da negociação coletiva, faz-se necessária que se examine a respeito das formas de resolução de conflitos para, ao fim, conseguir-se conceituar os contratos coletivos no âmbito do Direito do Trabalho.

Isto posto, necessário declarar que diante dos diversos obstáculos da vida em sociedade, os indivíduos precisaram abrir mão do direito pleno, irrestrito, constituindo um soberano que pudesse resolver conflitos de forma equânime, isto é, de forma justa, constituindo contratos ou convenções, através da transferência mútua de direitos. (HOBBS, 1997 p.115)

Evidentemente que os modelos de resolução de conflitos evoluíram de forma considerável em comparação ao estado natural narrado por Hobbes (1997) na obra *Leviatã*, onde todos detinham poderes plenos podendo fazer tudo aquilo que desejassem, colocando-os em estado permanente de guerra de todos contra todos.

A doutrina de Pinto Martins (2014, p.273), prevê três formas de resolução de conflitos, sendo elas a autodefesa, a autocomposição e a heterocomposição.

Brito Filho (2000, p.271), afirma que no Brasil prevalece a resolução de conflitos na forma jurisdicional, por meio da heterocomposição, e classifica as formas de resolução de conflito no direito do trabalho como autocompositivos e heterocompositivos.

Nascimento (2003, p.287), complementando o entendimento de Brito Filho (2000) afirma que os conflitos podem ser resolvidos através de heterocomposição ou autocomposição, considerando que naquele, não sendo possível às partes resolverem o conflito de forma consensual um terceiro ingressará com objetivo de auxiliar a obtenção do resultado.

Com fito de tornar a presente monografia mais objetiva, aprofundar-se-á apenas em relação à autocomposição, ventilando apenas o conceito das demais formas de solução de conflito trabalhistas. Neste mesmo sentido e em razão da melhor apresentação dos assuntos da presente monografia, abordar-se-á os meios de heterocomposição para posteriormente explicar-se os meios autocompositivos.

### **3.4.1 Heterocomposição**

Inicialmente, Martins (2011, p. 50) define os meios de heterocomposição como forma de resolução onde “a solução dos conflitos trabalhistas é determinada por um terceiro.” Dentre os quais ressalta a mediação, a arbitragem e a jurisdição.

Como o objetivo deste trabalho monográfico não é a exaustão do assunto, far-se-á uma breve análise, em sede de heterocomposição, apenas sobre o meio jurisdicional em razão de ser a principal forma de solução de divergências trabalhistas no país. Além disto, acredita-se pertinente em razão do advento da lei 13.467/17, que flexibilizou algumas normas da CLT, de forma a alterar ou, ao menos, tentar diminuir as demandas judiciais.

Neste sentido, Mascaro Nascimento (2003, p.290), dispõe que a vantagem de deixar a resolução de conflitos nas mãos do poder jurisdicional se dá em razão de

que os magistrados possuem maior qualificação para distribuir a justiça, uma vez que habituados a proferirem decisões a respeito da temática, disto obtém-se maior equidade nas decisões, uma vez que não há tendenciosidade por parte dos julgadores sendo que as decisões são proferidas por órgão integrante do Estado o que facilita a execução, isto é, materialização da resolução do conflito, de forma ao seu fiel cumprimento.

Cintra, Grinover e Dinamarco (2015, p.45-46) definem que a jurisdição é a função pacificadora do Estado, que abrange a capacidade de resolver divergências individuais e coletivas, uma vez que prevalece hoje os ideais do Estado social, no qual o Estado tem função de promover os valores humanos, isto significa que cabe ao poder público a função de pacificar a sociedade, extinguindo conflitos que causem angústia às pessoas.

#### 3.4.1.1 Dissídios coletivos

Isto posto, têm-se instaurado o instituto do dissídio coletivo, que segundo Maranhão (1979, p.336-337), é a divergência de posições entre a pretensão e a resistência de grupos sociais, na qual a pretensão é considerada como a exigência de subordinação, enquanto a resistência é a irresignação a respeito desta submissão.

Tal entendimento demonstra-se como conceito de lide na teoria geral do processo, ocorre que não sendo esta lide individual, torna-se coletiva e daí a nomenclatura de dissídio coletivo.

Bezerra Leite, define dissídio coletivo como:

[...]uma espécie de ação coletiva conferida a determinados entes coletivos, geralmente os sindicatos, para a defesa de interesses cujos titulares materiais não são pessoas individualmente consideradas, mas sim grupos ou categorias econômicas, profissionais ou diferenciadas, visando à criação ou interpretação de normas que irão incidir no âmbito dessas mesmas categorias (2010, p. 1117)

Lopes de Andrade (1993, p.40) afirma que o papel do dissídio coletivo, no seio do direito do trabalho, é o de constituir novos direitos, uma vez que é o instrumento capaz de sanar divergências de natureza econômica, fazendo-o através de sentenças de natureza normativa que passam a criar condições de trabalho.

Daí, faz-se necessário diferenciar a sentença normativa da sentença comum, clássica, ordinária, no que se refere a seu conteúdo. Na sentença clássica

traduz-se a aplicação de norma previamente existente, isto é, aplicar-se-á ao fato-jurídico norma já existente e em plena vigência, ao contrário da sentença normativa que tratará a criação de normas jurídicas de forma geral, impessoal e abstrata, na forma necessária para que, a nova norma, possa incidir nas relações futuras. Assim, pode-se dizer que a sentença normativa, em razão de seu ponto de vista material, pode ser considerada, neste sentido apenas, como lei. Podendo ser considerada ainda, como ato-regra de comando abstrato que se constitui em ato judicial criador de regras (DELGADO, 2016, p. 1438-1439)

Em relação a divisão dos dissídios coletivos ensina Bezerra Leite (2010, p.1117) que existem três categorias de dissídios coletivos, destacando, os de natureza jurídica, natureza econômica e o de natureza mista, ao qual rapidamente explica como sendo os que dispõem a respeito da legalidade ou não do movimento paredista – de greve.

Para complementar, Martins (2011, p.687) afirma que nas demandas em que os trabalhadores pleiteiam melhores condições de trabalho, principalmente no que diz respeito a políticas e condições salariais, serão denominados como conflitos econômicos. Os conflitos jurídicos serão aqueles em que houver divergência a respeito da interpretação ou aplicabilidade de certa disposição legal. Nos conflitos econômicos objetiva-se a constituição de nova ordem legal, sentença normativa ou convenção para que seja possível alterar, criar ou extinguir determinada condição de trabalho. Já em relação aos conflitos de direito, o objetivo é apenas direcionar o entendimento, isto é, interpretação ou aplicabilidade da norma.

Contudo, com o advento da Emenda Constitucional nº 45 de 2004, criou-se restrição que diminuiu de forma significativa a atuação do dissídio coletivo no ordenamento jurídico brasileiro, considerando que o dissídio coletivo somente poderá ser proposto após a recusa das partes à negociação ou arbitragem, nos termos do artigo 114, parágrafo segundo da Constituição Federal:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:  
§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar dissídio coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente. (BRASIL, 2017)

Diante do requisito trazido pela EC nº 45/2004, que segundo Godinho Delgado (2016, p.1441) “diminuiu significativamente o papel do dissídio coletivo na

ordem jurídica, social e econômica do país”, discorrendo ainda que o papel de constituição de normas jurídicas trabalhistas, no âmbito do direito coletivo, passou a ser das negociações coletivas, isto é, das resoluções de conflito por meios autocompositivos, os quais passamos a analisar.

### **3.4.2 Autocomposição**

Como o objetivo da presente monografia é vislumbrar o aumento do poder de barganha dos sindicatos, o que será abordado no terceiro capítulo, bem como o zelo pela objetividade do trabalho, não será abordada a forma de conciliação, sendo que a discussão se aprofundará em sede de acordo coletivo do trabalho e convenção coletiva do trabalho.

Para iniciar, faz-se necessário trazer o entendimento de Didier Jr (2013, p.116) que define a autocomposição como a “forma de solução de conflito pelo consentimento espontâneo de um dos contempladores em sacrificar o interesse próprio, no todo ou em parte, em favor do interesse alheio.”

Brito Filho (2000, p.271) considera como formas autocompositivas aquelas em que as partes, de forma livre, convencionam acerca do conflito, isto é, onde o poder de resolver a divergência é das partes e não de terceiros.

Neste sentido, colaciona-se a doutrina de Manus:

Trata-se de forma almejada tanto pelas partes envolvidas quanto pela sociedade, de forma geral, para a solução do conflito coletivo, pois ninguém melhor que os próprios interessados conhecem a realidade de seu trabalho, de modo a encontrar a melhor solução para seus problemas. (2001, p.30)

Diante disto, pode-se conceituar a forma autocompositiva como método de resolução de divergências em relação a negócios jurídicos onde as próprias partes, de forma livre, convencionam o que lhes melhor couber.

Martins (2011, p.50) leciona no sentido de classificar o meio autocompositivo como unilateral, quando uma das partes renuncia sua pretensão e bilateral, quando ambas as partes, de forma recíproca, abrem mão de parte de seus direitos para que o conflito seja resolvido.

Com fito de pormenorizar esta classificação, buscou-se entendimento atualizado acerca da matéria:

Na renúncia e na submissão o exercício da vontade é unilateral, podendo até mesmo ser consideradas soluções altruístas do conflito, levando em conta que a solução decorre de ato da parte que abre mão do exercício de um direito que teoricamente seria legítimo. Na renúncia, o titular do pretense direito simplesmente abdica de tal direito, fazendo-o desaparecer juntamente com o conflito gerado por sua ofensa, enquanto na submissão o sujeito se submete à pretensão contrária, ainda que fosse legítima sua resistência. Na transação há um sacrifício recíproco de interesses, sendo que cada parte abdica parcialmente de sua pretensão para que se atinja a solução do conflito. Trata-se do exercício de vontade bilateral das partes, visto que quando um não quer dois não fazem a transação. (NEVES, 2016, p.05)

No Direito do Trabalho, a forma autocompositiva se dá por meio das convenções coletivas de trabalho e dos acordos coletivos de trabalho.

Antes de abordar o conceito de convenção coletiva de trabalho, é necessário que se analise a terminologia empregada, uma vez que houveram diversas alterações em relação ao termo utilizado para denominar a negociação consensual entre empregados e empregadores.

Magano (1992, p.80) dispõe que em um período curto o termo foi alterado diversas vezes, uma vez que na Constituição de 1934 o termo empregado era o de “convenção”, posteriormente em 1937 passou-se a utilizar o termo “contrato” nos moldes da constituição italiana fascista, em 1946 passou-se a empregar, novamente, o termo “convenção”.

Hoje, no Brasil, adota-se os termos “convenção coletiva de trabalho” e “acordo coletivo de trabalho”.

#### 3.4.2.1 Conceito de convenções coletivas de trabalho

A convenção coletiva de trabalho, ou contrato coletivo de trabalho, é conceituada por Maranhão (1979, p.320) como “a solução, por via de acordo, dos conflitos de interesses coletivos de grupos ou categoriais, através do estabelecimento de normas e condições de trabalhos reguladoras, durante o prazo da respectiva vigência[...]”

A CLT, nos termos do artigo 611, define a convenção coletiva de trabalho como “acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categoriais econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho” (BRASIL, 1943)

Assim, vislumbra-se que a lei trabalhista maior reservou o termo “convenção coletiva de trabalho” com objetivo de denominar o instrumento onde pactuam os sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores, com objetivo de convencionar normas de aplicação às categorias representadas (SÜSSEKIND, 2010, p.452)

Martins (2014, p.285) leciona que tanto nas convenções coletivas de trabalho quanto nos acordos haverá disposição a respeito das condições de trabalho que deverão ser aplicadas aos contratos de trabalho individual, desta forma os instrumentos serão reconhecidos, em razão do plurinormativismo, como norma jurídica aplicável.

Manus, de forma a complementar o entendimento das linhas anteriores dispõe:

Destina-se a convenção coletiva ao ajuste entre sindicato de empregado e sindicato de empregadores, por meio do qual estabelecem-se as regras aplicáveis à totalidade dos contratos individuais de trabalho dos integrantes da categoria abrangida pela norma coletiva celebrada. (2001, p.36)

Para melhor elucidar o assunto, Cassar (2014, p.1310), dispõe que o acordo coletivo de trabalho trata-se de “negócio jurídico extrajudicial efetuado entre sindicato dos empregados e uma ou mais empresas, onde se estabelecem condições de trabalho, obrigando as partes acordantes[...]”.

Desta forma, entende-se por convenção coletiva de trabalho a transação, isto é, renúncia recíproca de direitos, com objetivo de obter-se benefícios mútuos na relação de trabalho, considerando-se a convenção coletiva do trabalho como negócio jurídico coletivo que pautará as relações contratuais individuais entre empregado e empregador no âmbito do Direito do Trabalho.

#### 3.4.2.2 Conceito de acordos coletivos de trabalho

Nesta senda a diferenciação maior em relação ao acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho seria em relação aos sujeitos, pois neste os sujeitos legitimados a compor o negócio jurídico serão os sindicatos de empregados e empregadores, naquele o sindicato poderá compor o negócio jurídico diretamente junto às empresas sem a necessidade da intervenção do sindicato econômico.

Isto posto, o parágrafo primeiro do artigo 611, faculta “aos Sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das acordantes respectivas relações de trabalho.” (BRASIL, 2017)

Manus (2001, p.35), declara que no Brasil e na Venezuela a expressão “acordo coletivo” se refere a negociações menos abrangentes.

Mauricio Godinho Delgado, dispõe:

[...]o acordo coletivo de trabalho tem abrangência muito mais restrita. Atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas não convenientes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica e profissional. (2011, p.1524)

Ultrapassada a etapa de conceituação, passa-se a análise da natureza jurídica dos instrumentos coletivos de trabalho.

### **3.4.3 A natureza jurídica dos instrumentos coletivos**

Por Martins (2014, p.286), a natureza dos instrumentos coletivos é controversa, sendo possível a análise sobre a ótica contratualista ou, ainda, a normativa. A teoria contratualista busca definir a natureza jurídica da convenção coletiva como idêntica à de um contrato civil, considerando a autonomia privada das partes, isto é, um negócio jurídico comum. A teoria normativa, por outro lado visa definir a convenção coletiva de acordo com seu fim, isto é, normativo, uma vez que sua instituição gera norma vinculante entre as partes da negociação, sendo estendida à todos os trabalhadores representados pelos sindicatos. É evidente que naquela a natureza jurídica será considerada privada, nesta, entretanto, trataríamos a convenção coletiva como instituto de natureza pública.

Russomano (1997, p. 154-165), após dissertar a respeito de diferentes teorias, observa que a convenção coletiva possui natureza híbrida, definindo-a como contrato normativo, isto é, natureza jurídica especial, porquanto de forma geral se assemelha com contratos, mas não o é, em razão de produzir efeitos normativos.

No entender de Brito Filho (2000, p.202-203), as convenções coletivas não possuem aspecto exclusivamente regulamentar, isto é, normativo, uma vez que derivam diretamente da autonomia privada coletiva. Neste sentido, pontua o autor que

a natureza jurídica é, de fato, mista, pois o instituto é ajustado por pessoas jurídicas com legitimidade para o ato e é necessária a observância de requisitos mínimos para sua validade, obtendo a forma de negócio jurídico em sua celebração. Contudo possui força normativa, uma vez que, após celebrado, produz efeitos a todos os contratos individuais de trabalho dos representados, sejam associados ao sindicato ou não. Daí entende o autor (BRITO FILHO,2000) que não há como analisar os contratos coletivos de trabalho aos extremos das duas teorias, mas a um meio termo, onde conceitua como mista a natureza jurídica, sendo contratual em sua celebração e normativa, ou regulamentar, em seus efeitos.

Passa-se a análise do campo de aplicação dos contratos coletivos de trabalho que para, Nascimento (2015, p.610) será “celebrado por qualquer ente sindical que participar da negociação e terá abrangência todos os representados da empresa, ramo, ou setor de atividade.”

O entendimento de NASCIMENTO (2015) demonstra-se correto, contudo incompleto, Brito Filho (2000, p.213) quando da análise das limitações do convênio, classifica-os como pessoal e geográfico.

A análise de Nascimento, nas linhas anteriores, conceitua a campo de aplicação pessoal. Segundo Brito Filho (2010, p.214) na Itália a aplicação dos contratos coletivos visa apenas os associados aos sindicatos, ao contrário do Brasil onde a Constituição e a CLT preveem a aplicação a todos os trabalhadores da categoria, no caso das convenções coletivas e para todos os empregados das empresas no caso dos acordos coletivos.

Russomano (1997, p. 192) finaliza a análise sob o aspecto do campo de aplicação geográfico, declarando que a convenção ou acordo coletivo vigoram no espaço físico respectivo à base territorial abrangida pelos sindicatos que convencionaram o negócio jurídico.

#### **3.4.4 Conteúdo dos instrumentos coletivos de trabalho**

Iniciando a discussão a respeito do conteúdo dos instrumentos de trabalho, Gomes e Gottschalk (2008, p. 626) declaram que é na forma da lei que devem ser constituídos os contratos coletivos de trabalho, considerando os seguintes:

- a) designação dos sindicatos convenientes; b) prazo de vigências; c) categorias ou classes de trabalhadores abrangidos pelos respectivos

dispositivos; d) condições de trabalho; e) normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivo da aplicação da convenção; f) o processo de sua prorrogação e revisão; g) direitos e deveres dos empregados e empresas; e h) penalidades para os sindicatos convenentes, empregados e empresas em casos de violação da convenção. Além destas cláusulas podem ser incluídas na convenção coletiva outras atinentes às normas para a solução pacífica das divergências surgidas entre os convenentes ou a quaisquer assuntos de seu interesse, inclusive cláusula de participação no lucro e na gestão, comissões mistas de consulta e colaboração, piso salarial, recompensa econômica para o sindicato etc. (2008, p. 626)

Em suma, o autor dispõe acerca do artigo 613 da Consolidação das Leis Trabalhistas:

As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:  
 I - designação dos sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;  
 II - prazo de vigência;  
 III - categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos;  
 IV - condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência;  
 V - normas para a conciliação das divergências surgidas entre os convenentes por motivo da aplicação de seus dispositivos;  
 VI - disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;  
 VII - direitos e deveres dos empregados e das empresas;  
 VIII - penalidades para os sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.  
 § único - As Convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as empresas acordantes, além de uma destinada a registro. (BRASIL, 1943)

Pinto Martins (2014, p.287) dispõe que as cláusulas do contrato coletivo podem ser divididas em obrigacionais, isto é, aquelas cláusulas que estabelecem direitos e deveres ao convenentes, e cláusulas normativas, que fixam condições de trabalho que deverão ser aplicadas às partes.

Em relação ao assunto, leciona Maranhão (1979, p.330) afirmando que devem ser consideradas normativas todas as cláusulas que tiverem o condão de discutir ou instituir o conteúdo de uma relação individual de trabalho. Sendo estas inderrogáveis, aplicando-se a todos os contratos celebrados antes ou depois de sua vigência.

Isto posto, evidencia-se que para que certo trabalhador possa fazer jus ao conteúdo das cláusulas regulamentares da convenção coletiva, ou acordo, é necessário que possua contrato de trabalho em curso, de forma que após a vigência do contrato coletivo este modificará aquele, ou que o contrato individual seja celebrado

durante a vigência da convenção ou acordo coletivo de modo que o contrato individual deverá, neste caso, se adequar à norma coletiva. (MARANHÃO, 1979, p.332)

Faz-se necessário, no entanto, a observância do princípio da norma mais benéfica, limitando, desta forma, os assuntos que podem ser regulados pela convenção coletiva. Isto é, o contrato coletivo de trabalho não poderá reduzir direitos.

Brito Filho (1998, p.53) dispõe que o Ministério Público do Trabalho adotou o entendimento de que os contratos coletivos não têm autonomia para transacionar a respeito de normas referentes a proteção do trabalho que já estejam insertas no bojo do ordenamento jurídico pertinentes ao Direito do Trabalho. Isto significa dizer que existem limitações ao poder negocial dos sindicatos, que serão explicados no capítulo que segue.

#### **4 A REFORMA TRABALHISTA - PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO**

Antes de abordar-se, de fato, a reforma trabalhista, faz-se necessária o exame de forma mais abrangente, entendendo inicialmente a respeito da disponibilidade ou não dos direitos do trabalho, após far-se-á análise crítica sob os limites da negociação coletiva e posteriormente das permissões concedidas pela lei 13.467/2017 quando da reforma do artigo 611-A da CLT para que ao fim, seja possível tecer fundamentação crítica a respeito da teoria da flexibilização de modo geral e por fim, verificar a alteração do poder de barganha dos sindicatos em detrimento da lei reformista.

##### **4.1 AS POSSIBILIDADES DE NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Conforme já foi demonstrado na presente pesquisa, as negociações coletivas são permitidas e, neste sentido poderão inclusive se sobrepor à legislação já existente, desde que atendam os princípios da adequação setorial negociada, qual seja, melhoria nas condições de trabalho do empregado e não disposição a respeito de norma revestida de caráter absolutamente indisponível, isto é, direitos que se relacionem intrinsecamente com a dignidade da pessoa humana.

Sobretudo após a aprovação da lei 13.647/17, que tem por objetivo a prevalência do negociado sobre o legislado, que inseriu na CLT o artigo 611-A que dispõe acerca dos temas que podem ser objeto de convenções ou acordos coletivos de trabalho.

Neste sentido o dispositivo legal entende ser possível a prevalência quando dispuser a respeito de I) pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; II) banco de horas anual; III) intervalo intrajornada, respeitando limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; IV) adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE); V) planos de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como a identificação dos cargos que se enquadram como função 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, 2017b)

Em análise mais detida, pode-se concluir que o artigo 611-A da CLT é antagonista ao artigo 611-B, uma vez que este tem o condão de declarar, de forma taxativa, elencando todas as hipóteses onde os trabalhadores não poderão renunciar ou dispor de seus direitos. Naquele, entretanto, adota-se rol exemplificativo, elencando algumas das hipóteses que poderão ser alvo de negociação coletiva.

Através da análise das linhas anteriores percebe-se que os incisos do artigo 611-A são vistos como meros exemplos, sendo, portanto livre o pacto entre as partes sobre direitos diversos àqueles, contudo, ressalva-se que tais assuntos não poderão estar inseridos no artigo 611-B, pois a estes foi conferida a natureza absolutamente indisponível.

A respeito da sobreposição do negociado em detrimento do legislado, Martins Filho dissertou a respeito:

Defendo que se prestigie a negociação coletiva, como mandam as Convenções 98 e 154 da OIT e nossa Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso, XXVI. E, no momento em que vivemos, ela está bastante desprestigiada. Ao conversar com parlamentares, empresários e sindicalistas, tenho sugerido que se adote um critério bem claro nesse tema. Que os direitos trabalhistas flexibilizados por acordo ou convenção coletiva tenham, no próprio instrumento normativo, cláusula expressa da vantagem compensatória do direito temporariamente reduzido em sua dimensão

econômica, de modo a que o patrimônio jurídico do trabalhador, no seu todo, não sofra decréscimo. (2016)

Neste condão, Delgado (2016, p.1464) afirma que as normas coletivas que gerarem direitos novos, isto é, até então não regulados pelo direito do trabalho, poderão alterar a estrutura, bem como os efeitos jurídicos a respeito do assunto, desde que, em razão do princípio da norma mais benéfica, versem sobre a instituição vantagens laborais.

Isto porque o Direito do Trabalho rege-se pelos princípios protetivos, dentre os quais está o da melhor condição para o trabalhador que, em suma, dispõe que regra ou condição posterior não poderá alterar condição anterior, exceto se mais benéfica.

Para complementar, entende Georgenor de Sousa Franco Filho (2017, p.1050) que muito embora entendam-se como indisponíveis os 29 direitos elencados nos incisos do artigo 611-B, estes somente considerar-se-ão nulos para fins de negociação se houver sua restrição ou supressão pura, de modo que havendo alguma prestação compensatória ao empregado, não há que se falar em ilicitude ou nulidade de qualquer tipo.

Neste sentido, com base no entendimento até aqui apresentado, também em razão da flexibilização do entendimento outrora defendido pela CLT antes da lei 13.467, é possível concluir, que, havendo contraprestação compensatória, poder-se-ia flexibilizar a maioria dos direitos trabalhistas.

#### 4.2 OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Nos capítulos anteriores declarou-se que fazem parte do sistema de autocomposição as convenções coletivas e os acordos coletivos do trabalho, as quais pautam-se pela transação, por outro lado viu-se também que, em sede método de heterocomposição, por meio de dissídio coletivo as partes renunciam sua autonomia privada de composição e outorgam para o Estado, por meio do poder judiciário, para que este resolva o dissídio coletivo através de sentença normativa.

Delgado (2016, p.1462) afirma que em razão do princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, os entes coletivos obreiros, isto é, sindicatos, quando convencionam, através de acordo coletivo ou convenção coletiva tem o condão de

gerar norma jurídica que poderá existir em equilíbrio com a norma heterônoma proveniente do Estado

Assim, a negociação coletiva deverá ser analisada sob a ótica de sua natureza jurídica, isto é, negócio jurídico que produz efeitos normativos após sua celebração, podendo estas normas sobrepor-se à legislação Estatal já em vigência.

#### **4.2.1 Princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho**

Para melhor compreender o princípio da irrenunciabilidade dos direitos do trabalho, alvo desta discussão, faz-se imprescindível a análise sob o ponto de vista de Süsskind (2010, p.52), que em breve análise histórica a respeito da flexibilização, discorre que a indisponibilidade de direitos trabalhistas decorre do choque petrolífero e da globalização, porquanto tanto os neoliberais quanto os adeptos do Estado social, admitiram que os sistemas legais fossem constituídos de normas indisponíveis e garantissem aos trabalhadores o mínimo de proteção, de forma que se não observados seria impossível conceber o princípio da dignidade humana.

Barros, a respeito do surgimento da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, ensina:

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. (2016, p.53).

Neste sentido, sob o ponto de vista do Direito do Trabalho, com base no princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, não pode o operário abrir mão de seus direitos, sendo inválida, nos termos do artigo 9º da CLT, qualquer tentativa de fraudar ou desviar a aplicação das premissas da Justiça do Trabalho.

A CLT, no bojo de seu artigo 444, discorre a respeito da possibilidade da “livre estipulação das partes interessadas em tudo quanto não contravenha às disposições de proteção ao trabalho, aos contratos coletivos que lhes sejam aplicáveis às decisões das autoridades competentes.” (BRASIL, 2017)

Guerra (2007, p.51) entende que o empregado não tem o direito de privar-se de direitos do trabalho, sendo impossível ao obreiro transacionar ou renunciar as normas que lhe concedem benefícios tanto nos atos constitutivos do contrato de

trabalho individual, quanto durante e, principalmente, ao término da relação trabalhista.

Neste sentido leciona Cesarino Júnior:

Daí que, as normas do direito do trabalho não constituírem *jus cogens*, isto é, se não valerem até contra a vontade das partes, correm o risco de serem ignoradas na celebração do contrato de trabalho e no desenrolar da relação de emprego, minando completamente a sua intenção. (1993, p.300).

A regra no Direito do Trabalho é de que o obreiro não poderá renunciar direitos a ele concedidos, isto significa dizer que o trabalhador nunca poderá abrir mão do recebimento de seu salário sob o argumento de que seu empregador está passando por dificuldades financeiras. Poderá, no entanto, negociar fazendo concessões de forma recíproca em juízo, tal observância, por mais contraditória que pareça ocorre para que o empregado não seja induzido a erro por seu empregador que, salvo exceções, detém maior discernimento e maior grau de instrução. (MARTINS, 2014, p.37-38)

É comum que estudiosos associem a indisponibilidade às normas de ordem pública, contudo, não há, ligação direta entre os institutos. É óbvio que o Direito do Trabalho tem em seu bojo normas com caráter de ordem pública, neste sentido elenca-se as que tratam de proteção e segurança do trabalho e sendo estas normais necessárias para o bom desenvolvimento da sociedade e do bem comum, garantiu a exclusão da possibilidade de que as partes legitimadas para transacionar negociações coletivas pudessem dispor a seu respeito, contudo tais normas são a menor parte do ordenamento jurídico trabalhista. A indisponibilidade tem ligação direta e intrínseca com o princípio da proteção do trabalhador subordinado. (GUERRA, p.51)

Do entendimento da autora das linhas pretéritas entende-se que não são apenas as normas de ordem pública que estão sujeitas a irrenunciabilidade, uma vez que em se tratando de proteção do trabalhador subordinado qualquer direito que, se violado, colocar em risco o princípio da dignidade da pessoa humana poderá ser revestido da indisponibilidade.

Goldschmidt (2008, p.106) concorda com a análise dos autores das linhas anteriores, contudo traz análise filosófica, declarando que o princípio da irrenunciabilidade “repousa no fato de que o trabalhador não pode abrir mão de direitos que lhe são assegurados sob pena de enfraquecer gradativamente o arcabouço de proteção jurídica que conquistou ao longo da história.”.

Isto posto, o autor entende que a disponibilidade de direito adquirido não é um malefício exclusivamente para o obreiro, mas para toda a estrutura jurídica do Direito do Trabalho.

Goldschmidt exemplifica:

Nesse sentido, pode-se considerar ilustrativo o fato de que, na época da Revolução Industrial, o patrão empregava quem se dispusesse a trabalhar mais por menor salário. Assim procedia porque a procura era maior do que a oferta de emprego. Uma das primeiras leis de proteção do trabalhador foi, justamente, a que fixou o salário mínimo. Daí para frente barrou-se a prática lesiva ao empregado. Só que, para que o trabalhador continuasse protegido, não poderia renunciar ao salário mínimo, sob pena de tudo voltar ao que era antes. (2008, p.107)

Faz sentido o entendimento do autor (GOLDSCHMIDT, 2008), mesmo que a jurisprudência não possa ser considerada fonte material de Direito do Trabalho, a abertura de precedentes no sentido de reconhecer a disponibilidade de direitos já garantidos por parte dos trabalhadores minaria de forma irreversível o princípio da proteção no qual se apoia todo o Direito do Trabalho.

#### **4.2.2 A indisponibilidade dos direitos do trabalho**

Tanto a negociação coletiva quanto o dissídio coletivo têm condão de gerar norma nova, alterando as já existentes, contudo faz-se necessário dividir os direitos trabalhistas em duas categorias, quais sejam: direitos de indisponibilidade absoluta e direitos de indisponibilidade relativa. A primeira categoria de direitos envolve interesse público, sendo considerados o limiar mínimo civilizatório, isto é, direitos mínimos, sem os quais ferir-se-ia o princípio da dignidade da pessoa humana. A segunda categoria no entanto trata de direitos de interesse individual, os quais devem ser resguardados mas podem ser transacionados ou renunciados à autonomia privada das partes. (FIGUEIREDO; OLIVEIRA, 2017, p. 131)

##### **4.2.2.1 Direitos absolutamente indisponíveis**

Com objetivo de fomentar a discussão, buscou-se na doutrina de Delgado (2016 p.1467) que define os direitos trabalhistas de indisponibilidade absoluta como as normas que estabelecem direitos atrelados ao patamar mínimo civilizatório, dividindo estes em três grupos de regras jurídicas heterônomas. O primeiro grupo diz respeito às normas constitucionais de forma geral, com exceção às reservas

mencionadas na própria Lei Maior. A segunda categoria diz respeito à tratados e convenções internacionais em vigência no ordenamento pátrio. Integram-se à terceira categoria as normas infraconstitucionais que tem por objeto assegurar patamares de cidadania aos trabalhadores, a fim de exemplificar elenca-se normas que disponham sobre saúde e segurança do trabalho, políticas salariais, entre outras.

Conclui-se que o rol de direitos absolutamente indisponíveis, aos quais nenhum trabalhador poderá renunciar ou dispor, dizem respeito e possuem ligação íntima com o princípio da dignidade humana, princípio este que traduz-se, de forma simplória na condição mínima para a existência humana sem a qual o homem poderia ser comparado a um mero objeto.

Acertado o entendimento de Delgado, porquanto caso não houvesse a tutela do Direito do Trabalho o trabalhador deixaria de existir enquanto ser humano, passando a ser considerado uma ferramenta descartável, nas relações de trabalho.

#### 4.2.2.2 Direitos relativamente indisponíveis

Em relação aos direitos relativamente indisponíveis os autores (PEREIRA E CASTRO, 2013) dotaram o raciocínio da mesma premissa de Delgado (2016) concluindo senão pois, que a indisponibilidade dos direitos trabalhistas se dão em razão de sua imprescindibilidade para a existência da pessoa humana. Aos mais importantes, isto é, àqueles sem os quais a condição humana deixaria de existir, garante-se a indisponibilidade total, isto é, absoluta, não sendo possível transacionar ou renunciar. Aos menos importantes, aqueles que mesmo relativizados garantiriam a manutenção da condição humana, permite-se aos obreiros que transacionem através das negociações coletivas, ressalvando-se apenas sua renúncia imotivada.

Pereira e Castro dissertam acerca da indisponibilidade relativa:

Seria a indisponibilidade relativa o direito que se traduza em interesse individual, não caracterizando um padrão mínimo para a existência humana. A redução salarial, respeitando o salário mínimo, e o regime de compensação de jornada podem ser enquadrados nesta seara (art.7, VI e XIII, da CF) a partir da análise global do instrumento coletivo pela teoria do conglobamento. É permitido às parcelas de indisponibilidade relativa a transação, e não a renúncia, tendo em vista o reconhecimento do direito à negociação coletiva, inserido inclusive no rol de princípios fundamentais da Organização Internacional do Trabalho – OIT. (2013, p.56).

Com este entendimento, poder-se-á analisar mais pormenorizadamente os limites das negociações coletivas, porquanto observados os limites impostos pela Constituição Federal e princípios que poderão ser vislumbrados a seguir.

#### **4.2.3 Princípio da adequação setorial negociada**

Como já mencionado, a Constituição Federal da República, outorgou grande importância aos contratos coletivos em razão do princípio da autonomia privada coletiva, também mencionou-se que as negociações coletivas tiveram seu devido reconhecimento internacional por meio das convenções nº 98 e 154 da OIT. Contudo, não se pode entender às negociações coletivas como forma irrestrita de criação de normas trabalhistas, porque, desta forma, colocar-se-ia fonte de poder exagerada na mão dos entes coletivos que por previsão constitucional são indispensáveis para a validade dos instrumentos coletivos de trabalho, de forma que seria plenamente possível aos sindicatos afrontarem as normas heterônomas.

Neste sentido cabe ao princípio da adequação setorial negociada impor limites ao poder de negociar dos sindicatos.

Assim, mantêm-se os entendimentos anteriores de que a negociação coletiva é, de fato, instrumento legítimo na resolução de divergências no âmbito do Direito do Trabalho, entretanto, sua aplicação deverá atender orientações constitucionais, sociais e, porque não, humanísticas, de tal modo que o emprego sem observância de tais preceitos desvirtuaria o instituto, tornando-o inócuo sob o ponto de vista do artigo 9º consolidado.

Isto posto, Belmonte (2016, p.1048) disserta que muito embora a Constituição Federal autorize a flexibilização de certos direitos trabalhistas, como é o caso do salário e da jornada de trabalho, a vontade coletiva não tem motivos para, de forma independente, concordar com negociação coletiva que vise a diminuição de seus direitos. Sendo que em análise crítica da inteligência do artigo 7º, *caput*, da Constituição Federal menciona além dos direitos dispostos nos incisos, podem-se convencionar outros “que visem a melhoria de sua condição social”.

Daí entende-se que não basta que a lei autorize a flexibilização de forma a diminuir os direitos dos trabalhadores, fazendo-se necessária a análise, caso-a-caso, a respeito da possibilidade, ou não, de indisponibilidade de tal direito, porquanto à dignidade humana é princípio subjetivo e, diante da impossibilidade de valorá-lo de

forma geral, deverá ser observado, no plano da flexibilização de direitos, individualmente.

Delgado leciona a respeito do princípio da adequação setorial negociada:

Pelo princípio da adequação setorial negociada as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhistas desde que respeitados certos critérios objetivamente fixados. São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriunda da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta) (2015, p.1465-1466)

Coêlho (2016, p.25) observando que as normas autônomas, isto é, constituídas através da autonomia privada coletiva, deverão obedecer as diretrizes apresentadas pelo princípio da adequação setorial negociada, sendo este o princípio que se propõe a estipular os limites dos direitos que podem ser objeto de transação, impondo limitação direta ao princípio da autonomia privada, de forma a impedir a negociação que tenha como objeto à redução ou supressão de direitos trabalhistas assegurados pela Constituição da República e das normas infraconstitucionais.

Colhe-se dos entendimentos acima narrados que as partes somente poderão dispor livremente de seus direitos quando: Em primeiro lugar, quando as normas advindas da autonomia coletiva privada forem mais benéficas que as que emanam do Estado e; em segundo lugar quando, tais transações não versarem sobre direitos absolutamente indisponíveis, isto é, quando os direitos objeto da transação ou renúncia não estiverem intimamente ligados à existência da condição humana para aquele trabalhador ou categoria de trabalhadores.

Embora pareça contraditório sob a ótica do direito civil, onde há a vigência soberana do princípio do *pacta sunt servanda*, pois, mesmo nas negociações coletivas que visam redução ou supressão de direitos trabalhistas, há, de fato, a transação entre as partes e não existe vício de vontade capaz de anular o negócio jurídico, uma vez que as partes supostamente têm interesse direto em transacionar. Entretanto, necessário ressaltar que o objeto desta negociação não tem valor estritamente patrimonial, como comumente ocorre nos negócios jurídicos no âmbito do Direito Civil, tratando-se, no Direito do Trabalho, de faculdade necessária ao bem viver da pessoa humana.

Isto posto, é fundamental perceber que tal limitação ao princípio da autonomia não é tão somente adotado no Direito do Trabalho, sendo reconhecido em outros ramos do direito, como é o caso da seara consumerista, onde existem normas que, da mesma forma, cerceiam a autonomia privada, impedindo a composição de cláusulas consideradas abusivas ao consumidor, mesmo que este tenha concordado expressamente com o pactuado. (LOBATO, 2017, p.93)

A doutrina já demonstra amadurecimento em relação à adequação setorial negociada, porquanto consistente e pacificada a respeito do assunto, inclusive há entendimento sumulado no TST sob os números 437 e 449.

#### **4.2.4 Princípio da proibição do retrocesso social**

Avançando no tema, faz-se imprescindível mencionar o princípio da proibição do retrocesso social, porque faz parte dos princípios que estabelecem limites à atividade legislativa, na qual se insere a negociação coletiva, no sentido de impedir que determinado direito fundamental, já incorporado ao sistema jurídico e conseqüentemente contemplado como conquista civilizatória, não seja expurgado do sistema normativo, de forma a extinguir, restringir ou inviabilizar sua aplicação. (GOLDSCHMIDT, 2008, p.118)

Considerando-se, logicamente, que a negociação coletiva é a materialização da autonomia privada coletiva que, por sua vez, condiciona o princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva, de modo que os instrumentos coletivos obtidos através do processo de negociação coletiva têm o condão de constituir normas autônomas e que o princípio da proibição do retrocesso social tem o objetivo de impor limites à atividade legislativa, tem-se, por óbvio, que este também limita as relações negociais coletivas porquanto estas não poderão estabelecer ou alterar normas de forma pejorativa, de forma a reduzir ou extinguir direitos considerados fundamentais.

Não há na doutrina entendimento pacífico a respeito da teoria de direito adotada para definir o conceito de direito fundamental. No entanto, Tavares (2010, p.527), discorre a respeito do Realismo Jurídico, considerando que os direitos fundamentais são aqueles conquistados historicamente pela humanidade.

Entende-se que o conceito oferecido pelo autor (TAVARES, 2010) pode ser utilizado no âmbito do Direito do Trabalho, porquanto a grande maioria dos direitos

trabalhistas hoje existentes foram conquistados através do movimento paredista e de suas reivindicações.

Neste sentido pode-se entender que a limitação imposta pelo princípio da proibição do retrocesso social, faz-se no sentido de que não poderá a norma autônoma ou heterônoma reduzir, restringir ou extinguir direitos trabalhistas já conquistados, como forma de manutenção dos direitos fundamentais, pois como outrora comentado, a abertura de precedentes a respeito deste assunto põe em cheque todo o sistema justralhista.

#### **4.2.5 A CLT como limitadora: artigo 611-B**

Ultrapassada a análise principiológica, far-se-á breve observação ao artigo 611-B, alterado pela lei 13.467/2017, que dispõe a respeito dos direitos indisponíveis à contratação das partes.

O referido artigo traz em seu caput que “constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou redução dos seguintes direitos.

Daí os incisos elencam de forma taxativa os direitos indisponíveis à negociação coletiva como sendo: I) normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de trabalho e Previdência Social; II) seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; III) valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS); IV) salário mínimo; V) valor nominal do décimo terceiro salário; VI) remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; VII) proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa; VIII) salário família; IX) repouso semanal remunerado; X) remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal; XI) número de dias de férias devidas ao empregado; XII) gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal; XIII) licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias; XIV) licença-paternidade nos termos fixados em lei; XV) proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos nos termos da lei; XVI) aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei; XVII) normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; XVIII) adicional de remuneração para as atividades penosas,

insalubres ou perigosas; XIX) aposentadoria; XX) seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador; XXI) ação quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho; XXII) proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critério de admissão do trabalhador com deficiência; XXIII) proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; XXV) igualdade de direitos entre trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso; XXVI) liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e previa anuência, qualquer cobrança, ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho; XXVII) direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender; XXVIII) definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve; XXIX) tributos e outros créditos de terceiros e; XXX) as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.(BRASIL, 2017)

Neste sentido, convém ressaltar o entendimento de Rômida:

Convém não confundir aquisição do direito com modo de exercício de direito. Não se confundem as duas noções: a aquisição do direito não pode ser objeto de renúncia antecipada, mas o modo de exercê-lo pode perfeitamente ser negociado. Assim, seria nula a cláusula da convenção coletiva de trabalho segundo a qual o sindicato concorra com a supressão do direito de férias, porém, válida seria a regulamentação, posto que em desconformidade com a lei, para facilitar aos trabalhadores o gozo do direito em atenção às peculiaridades da profissão representada pelo sindicato. (2017, p.655)

Isto posto, verifica-se a adequação setorial negociada, pois não pode o sindicato em sede de negociação coletiva dispor de direito revestido pela indisponibilidade absoluta, contudo poderá convencionar, mesmo em contradição a norma heterônoma, a respeito destes assuntos quando as condições forem mais favoráveis ao trabalhador, considerando o inserto na legislação.

Cassar (2017, p.38) dispõe que apesar de tentar abordar de forma taxativa as matérias onde a negociação coletiva não tem poderes para dispor, declarando ainda como objeto ilícito de negócio jurídico, considerando ainda seu rol seja exaustivo, não obteve êxito em observar, por exemplo, a contratação de funcionário

público sem concurso público, a contratação de empregado para prática de trabalho ou ato ilícito, a renúncia da dignidade do trabalhador, dos bens imateriais de personalidade e diversos outros. Além disto, assevera a autora (CASSAR, 2017) que indicando o proibido – entre o inciso I e o XXIX – pode-se interpretar, em razão da taxatividade do referido rol, que o que ali não estiver inserto poderá ser alvo de transação em sede de negociação coletiva.

Sabe-se que os Direitos do Trabalho, revestidos pela indisponibilidade absoluta não podem ser arrolados de forma restritiva, pois existem para garantir ao obreiro patamar civilizatório mínimo, fazendo-se necessários para a manutenção da dignidade da pessoa humana, sendo, portanto direito fundamental às pessoas, em razão disto tem-se que, conforme sugere Cassar (2017), o texto deveria adotar forma mais resumida, de forma a declarar genericamente que não podem ser alvo de negociação coletiva direitos constitucionais ou que versem sobre segurança do trabalho, por exemplo.

Assim, se no futuro a Constituição Federal abarcasse novos direitos fundamentais, necessários à dignidade da pessoa humana estes passariam a incorporar, automaticamente, a legislação trabalhista.

Vislumbradas as limitações impostas a negociação coletiva, é imprescindível a análise das situações onde é permitido aos entes sindicais a livre convenção, o que faremos a seguir.

### 4.3 A FLEXIBILIZAÇÃO TRABALHISTA

Antes de retomar outros aspectos da reforma trabalhista, que busca a flexibilização dos direitos do trabalho, sob a égide da preponderância do acordado sobre o legislado, aspectos imprimidos pela lei 13.467/2017, analisar-se-á a denominação de flexibilização, depois a conceituação desta pela doutrina justrabalhista, para ao fim discorrer sobre as causas que levam à flexibilização

#### 4.3.1 Definição de flexibilização

Em análise etimológica, Martins (2009, p.9) dispõe que o “verbo flexibilizar vem do latim *flecto, flectere, flexi, flectum*. Tem o condão de curvar, dobrar fletir.”

Em análise da definição da palavra, Viana discorre:

Na verdade, a própria palavra “flexibilização” é extremamente flexível. Dependendo do contexto em que se insere, pode se mostrar democrática ou tirana, moderna ou antiquada, simpática ou cruel. Em geral, no Direito do Trabalho, tem servido para passar uma ideia democrática, moderna e simpática de uma proposta tirana, antiquada e cruel. (2001, p.155)

Goldschmidt (2008, p.144) além da definição de obtida através de dicionários ortográficos, observou que embora o sentido da palavra flexibilizar seja: “tornar maleável”, um de seus sinônimos é a palavra “servilismo” que remete o pensamento à qualidade de servo.

De acordo com o autor das linhas anteriores Martins (2009, p.9) afirma que a utilização do vocábulo flexibilização dá-se em razão da ideia de elasticidade à ela conferida, sendo contrária à rigidez.

No mundo do direito, significa dizer que a flexibilização das leis do trabalho, ou ainda, das condições do trabalho, é o aumento da maleabilidade destas condições, de forma a tornarem-se menos rígidas e mais propensas às vontades das partes. (NASIHGIL; DUARTE, 2015, p.120)

Para Cassar (2010, p.45) “flexibilizar significa criar exceções, dar maleabilidade à rígida lei trabalhista, autorizar a adoção de regras especiais para casos diferenciados.”

Sob o entender de Souza:

Flexibilizar significaria, desse modo, retirar a suposta rigidez da legislação trabalhista, tornando a mão de obra trabalhadora mais dócil, maleável, sem oposição ou resistências às necessidades de adequação do mercado, corroborando, assim, uma efetiva assimetria na relação jurídica laboral, típica da polarização moderna. (2011, p.179)

Colhe-se dos apontamentos acima elencados, conhecimento suficiente a ponto de permitir o entendimento denominativo de flexibilização do Direito do Trabalho como forma de tornar menos rígida a lei trabalhista, dando a esta maior disponibilidade no que tange à proteção dos direitos sociais.

#### **4.3.2 Conceito de flexibilização do direito do trabalho**

Passa-se então, uma vez que ultrapassada a análise denominativa, à análise da conceituação de flexibilização do Direito do Trabalho, a doutrina, contudo

traz entendimentos diversos, sendo necessário, portanto, com objetivo de manter ativa a discussão, colacionarem-se alguns destes saberes.

Malhadas (1991, p.143) conceitua a flexibilização como uma forma de estabelecer a regulamentação entre os empregadores e os trabalhadores ou seus sindicatos, sem a intervenção do Estado, isto é, sem a observância das normas heterônomas que preveem limites à transação coletiva.

Busca o autor (MALHADAS, 1991) por intermédio da flexibilização dos direitos do trabalho afastar o Estado de sua função principal, a de proteger o indivíduo, porquanto não poderia a Justiça do Trabalho, enquanto parte do Estado e baluarte do Direito do Trabalho, restar inerte, sob as penas de que, caso ocorresse, os empregadores, em razão da vantagem econômica que naturalmente possuem, passariam a, sozinhos, definirem as Leis Trabalhistas.

Nascimento (2002, p.67), no entanto entende que a flexibilização dos direitos do trabalho se dá pelo mero afrouxamento das normas de forma que estas, de acordo com a situação permitiriam maior elasticidade em relação aos interesses das partes para alterar ou suprimir os comandos legais.

O entendimento do autor (NASCIMENTO, 2002) por outro lado parece mais razoável, até porque tal conceito já existe no ordenamento jurídico pátrio, senão por força do artigo 7º, incisos VI; XIII e XIV, da Constituição Federal. Compreende-se, contudo, que o raciocínio do referido autor versa disponibilidade de forma geral, não apenas nas hipóteses previstas em lei.

Martins, (2009, p.13) prefere dizer que a flexibilização dos Direitos do Trabalho “é o conjunto de regras que tem por objetivo instituir mecanismos tendentes a compatibilizar as mudanças de ordem econômica, tecnológica, política ou social existentes na relação entre o capital e o trabalho.”

Isto posto o entendimento acima (MARTINS, 2009), complementa o de Nascimento (2002), em razão de que dispõe sobre os motivos pelo qual há o interesse de se flexibilizar as relações de trabalho.

Goldschmidt define a flexibilização dos Direitos do Trabalho como:

[...]o movimento impulsionado pela ideologia neoliberal, que pretende suprimir ou relativizar as normas jurídicas que garantem a proteção do empregado na relação contratual com o seu empregador, com vistas a “baratear” a mão-de-obra e o “custo” da produção, viabilizando, pretensamente, a competitividade das empresas no mercado globalizado. (2008, p.145)

O entendimento alhures (GOLDSCHMIDT, 2008) restringe a análise apenas sob o enfoque econômico, considerando que a flexibilização dos Direitos do Trabalho tem como único objetivo melhorar a competitividade das empresas, através da contratação mais barata. Concorde-se com o entendimento, porque até o presente, demonstrou-se menos tendencioso, analisando de forma objetiva o interesse empresarial na flexibilização dos Direitos do Trabalho.

### **4.3.3 Flexibilização e desregulamentação**

Necessário, entretanto, distinguir entre a flexibilização dos direitos do trabalho e a desregulamentação do direito do trabalho, uma vez que os conceitos são consideravelmente diferentes, não sendo permitida a confusão entre os conceitos.

Como a flexibilização dos Direitos do Trabalho já foi, nas linhas pretéritas, conceituada pela doutrina justralhista, resta tão somente conceituar a desregulamentação.

Martins (2009, p.14) define a desregulamentação como a “forma de desprover de normas heterônomas as relações de trabalho.”, afirmando que em caso de desregulamentação o Estado não poderá intervir nas relações justralhistas e por isto desaparecem os direitos de patamar mínimo civilizatório, sendo que toda e qualquer norma trabalhista será criada através de negociações coletivas.

Em consonância com Martins (2009), Sússekind adverte:

[...]a desregulamentação do Direito do Trabalho, que alguns autores consideram uma das formas de flexibilização, com esta não confunde. A desregulamentação retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva, regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego. (2010, p.51)

Este é o caso do entendimento de Malhadas (1991) que entende a flexibilização como a ausência do Estado nas relações trabalhistas, sendo de fato, hipótese de desregulamentação do Direito do Trabalho.

Por fim, distingue-se o a desregulamentação da flexibilização em razão de que naquela não há regulamentação suficiente para garantir minimamente as condições de trabalho, ficando o trabalhador refém da norma autônoma, na qual certamente haverá a pressão do capital direcioná-la, enquanto na flexibilização faz-se necessária a manutenção de ordenamento jurídico trabalhista mínimo, dotado

garantias na mesma proporção, sendo o restante disposto por regras autônomas, respeitando-se a autonomia privada coletiva das partes.(MARTINS, 2009, p.13)

Neste sentido, Viana observa: “[...]não se trata realmente de trocar o legislado pelo negociado. Trata-se, ao contrário, de trocar o que antes era negociado pelo que será agora legislado pelas grandes corporações, que certamente saberão impor ainda mais a sua vontade”. (2001, p.158)

Interessante o entendimento do autor (VIANA, 2001), que embora não faça menção à desregulamentação do direito do trabalho, alude ao seu resultado, isto porque diferentemente do discurso que os adeptos da flexibilização e desregulamentação utilizam, de que faz-se necessária a desregulamentação ou ao menos a flexibilização para que seja possível alcançar melhores condições de trabalho, dar-se-ia ao empregador capitalista a discricionariedade de, por força de sua natural disparidade econômica, ditar as regras do direito do trabalho.

#### **4.3.4 Causas da flexibilização**

Por fim examina-se as causas da flexibilização, cita-se o entendimento de Martins (2009, p.35) que divide em sete categorias, sendo elas: a) desenvolvimento econômico; b) globalização; c) crises econômicas; d) mudanças tecnológicas; e) encargos sociais; f) aumentos do desemprego; g) aspectos culturais; h) economia informal e; i) aspectos sociológicos.

Dispõe ainda que em razão da globalização empresas passaram a competir no plano internacional em adequação a grande expansão do comércio entre os países. Sustenta o autor que os capitais buscam sempre o menor custo pela mão de obra, por isto fogem de países com normas trabalhistas muito rígidas e, neste sentido, o capital é querido pelos países, pois onde este se instala são gerados postos de trabalho e conseqüentemente riqueza. (MARTINS, 2009, p.35)

Assim, compreende-se que todas as causas da flexibilização das condições do trabalho derivam-se, em maior ou menor grau, da globalização, sendo este o ponto chave da flexibilização, pois somente em razão desta é se tem a figura do neoliberalismo, modelo ideológico onde o capital passa ter poderes suficientes para barganhar as flexibilizações junto ao Estado.

Pondera Goldschmidt:

Nesse cenário, é correto afirmar que o tipo clássico fundado na soberania do Estado perde espaço para uma noção de aldeia global, sem fronteiras nem limites. É assente que tais transformações são produtos de uma planificação neoliberal, que preconiza a livre circulação de capitais. Se, de um lado, traz insito o avanço tecnológico e científico de outro, a globalização exacerba as diferenças econômicas e sociais. (2008, p. 133)

Conforme os entendimentos das linhas anteriores, pode-se concluir que é em razão da globalização que iniciam-se as grandes mudanças tecnológicas e por meio deste processo o desemprego acentua-se.

Arruda (1998, p.86-87) entende que em razão de não conseguirem assimilar as inovações tecnológicas, isto é, com a inserção das máquinas no mercado de trabalho, milhares de trabalhadores perdem seus empregos.

Cassar afirma que por meio da globalização é possível a contratação de pessoas no outro lado do mundo em razão da necessidade da “busca por salários menores, pela redução de custos e ínfima legislação social [...]”.

Sendo a globalização responsável pelo fortalecimento do capitalismo é conseqüentemente, responsável também pelas crises cíclicas que deste advém, porque como o modelo capitalista baseia-se no consumo e, conforme disposto anteriormente, à medida que há inovação tecnológica, menor se faz a necessidade de mão de obra não qualificada e, portanto, dispensam-se trabalhadores, estes, entretanto não irão dispor de renda e, portanto não poderão consumir, diminuindo-se o consumo a mão de obra é novamente dispensada, gerando um ciclo que permanece no tempo, agravando-se a cada ciclo.

Nasihgil e Duarte dissertam a respeito da flexibilização dos direitos do trabalho em razão de crise econômica:

A flexibilização do Direito do Trabalho era matéria já constante da doutrina juslaboral muito antes, mas sempre de maneira tímida e visando apenas a adaptação das relações trabalhistas à atual realidade globalizada. Mas, após a crise econômica de 2008, a flexibilização começou a abarcar também o simples aniquilamento de direitos trabalhistas, tais como a redução dos salários, o aumento da carga de trabalho, a diminuição dos períodos de descanso, entre outras medidas bastante gravosas. (2015, p.118).

Cassar, complementa:

A crise econômica enfrentada pelo país, o processo de globalização, a inserção de novas tecnologias, a automação, dentre outros fatores, aumentou drasticamente o desemprego e acarretou na falência ou na recuperação judicial de muitas sociedades empresárias, levando a uma nova interpretação do Direito do Trabalho. A necessidade de flexibilizar passa a ser uma alternativa à crise e passa a inspirar também o Judiciário Trabalhista, que já não é tão protetivo ao trabalhador como outrora o foi. Não se está aqui

afirmando que o princípio protetor deixou de ser aplicado, ou que a jurisprudência não mais tende a favorecer o trabalhador, o que está afirmando é uma leve mudança, um breve aceno para o novo paradigma: a ponderação. (2010, p.99)

Com base no entendimento das linhas anteriores pode-se vislumbrar que no Brasil a teoria da flexibilização das condições de trabalho, ou, dos direitos do trabalho, ganhou força por causa da crise economia na qual o país está imerso, neste sentido é fundamental que se abra a discussão a respeito da reforma trabalhista proposta pela lei 13.467/17, conforme veremos a seguir.

#### 4.4 O PODER DE BARGANHA SINDICAL APÓS A REFORMA TRABALHISTA E A PREVALENCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO

Conforme visto anteriormente, flexibilizar o direito do trabalho é, dentre diversas definições, remover à rigidez das normas trabalhistas, de forma a aumentar a disponibilidade dos direitos sociais fundamentais.

Neste viés, passa-se à análise do discurso de flexibilização sob a ótica da reforma trabalhista que prevê a prevalência do negociado sobre o legislado, nos moldes da lei 13.467/2017, considerando o que a doutrina tem a dizer sobre a referida norma.

Para iniciar a discussão, Alemão afirma: “A Reforma Trabalhista de 2017 não teve o intuito de atingir diretamente o *status* das relações de trabalho, nem a relação entre capital e trabalho, nem tampouco quebrar o *mito da CLT*. A Reforma veio principalmente no sentido de alterar certos artigos da CLT aproveitando o seu respaldo simbólico.” (2017, p.1122)

O autor assevera que ao contrário do que ocorreu com o Código de Processo Civil, não houve na Reforma Trabalhista a formulação de novo diploma legal, de forma que no primeiro as propostas e alterações se deram quase exclusivamente no campo acadêmico e conceitual com base em uma comissão de juristas, o segundo possui um texto advindo da mescla de diversos projetos anteriores. (ALEMÃO, 2017, p.1122)

Isto posto, colhe-se do entendimento das linhas anteriores que ao contrário do Novo Código de Processo Civil, que foi bem idealizado e desenvolvido, a Reforma Trabalhista não atingiu este objetivo.

Contribui para o entendimento Franco Filho (2017, p.1048) expondo que o projeto inicial da reforma era diminuto, ganhando corpo à medida que a discussão avançava nas casas legislativas ia se aprofundando a temática e conseqüentemente aumentando seu corpo.

Cassar (2017, p.1), no mesmo sentido de Franco Filho (2017) dispõe que “a reforma trabalhista é uma imposição do atual governo, que começou timidamente, com um projeto de poucos artigos e se transformou num monstro jurídico consubstanciado, hoje no projeto de Lei 6787/16”.

Assim, é possível concluir que a doutrina entende a atual lei 13.467/2017, como uma norma mal planejada, que foi se aglutinando aos demais projetos e ao fim, deu-se a este “conjunto” a denominação de “Reforma Trabalhista”.

Lobato (2017, p.339) entende que diante da aprovação do projeto e sanção da lei, reconheceu-se, em sede da Consolidação das Leis do Trabalho a prevalência do negociado sobre o legislado.

Viana (2001, p.155) afirma que não há nada mais bonito que o discurso da prevalência do negociado sobre o legislado, ponderando sobre a generalidade da lei de forma a não favorecer ninguém, a negociação coletiva, entretanto é mais restrita e por isto consegue observar as necessidades das partes convenientes, favorecendo-as. No entanto, ressalva que, sob aspectos práticos, a relativização das leis garante maior pressão do capital sobre os empregados.

Franco Filho, pondera sobre a temática:

[...]os arts. 611-A e 611-B da lei 13.467/2017 cuidam da prevalência da norma negociada sobre as disposições legais em vigor. Isto é bom, porque ao cabo, é fortalecida a autonomia privada coletiva, e capital e trabalho ficam *em pé de igualdade*. O problema não é *ficar em pé*. A questão é a *igualdade*, que, todos sabemos, não existe. (2017, p. 1050).

Observa-se com base no até aqui pesquisado que se tratando de teoria flexibilizatória de direitos do trabalho, tendo por objetivo fortalecer a autonomia privada coletiva de modo que esta possa transacionar direitos considerados absolutamente indisponíveis, conceder-se-á ao empregador, em razão de sua vantagem natural nas relações negociais, poderes suficientes para relativizar direitos necessários para a manutenção da dignidade do trabalhador, transformando-o em uma ferramenta à disposição do capital.

Franco Filho (2017, p.1050) discorre que os sindicatos brasileiros são, em sua grande maioria, extremamente fracos e que dentro dos, aproximadamente, 17.000

(dezessete mil) sindicatos regularmente registrados no Ministério do Trabalho e Emprego, uma parcela menor do que 5% (cinco por cento) destes conseguem exercer pressão sobre o capital durante as negociações coletivas. (FRANCO FILHO, 2017, p.1050)

Faz sentido o entendimento do autor, porquanto como visto na fase de conceituação dos entes sindicais, que os empregadores conseguem oferecer maior pressão social sobre assuntos a eles pertinentes pelo fato de serem detentores do capital. Para os trabalhadores, no entanto, não basta apenas formar o sindicato, porque a figura do sindicato somente adquire força social através da legitimidade representativa que a categoria lhe atribui. Por isto, quanto mais pulverizados os sindicatos mais fracos em termos negociais e poder de barganha.

Em contraponto com o entendimento de Franco Filho (2017), Robertella (2017, p.61) afirma que em caso de fragilidade sindical, os mesmos poderão apelar para as entidades de cúpula, quais sejam as federações, confederações ou centrais sindicais.

Entende-se que a colocação do autor (ROBERTELLA, 2017) também é assistida de razão, caso contrário não haveria a necessidade de existência dos entes sindicais de cúpula. Até porque o ordenamento jurídico pátrio prevê a atuação destes de forma complementar.

Com base na pesquisa produzida, conclui-se que a doutrina aponta o sindicato, enquanto guardião das normas coletivas autônomas, como um dos grandes favorecedores do projeto de lei 6787/2016, com objetivo de melhorar o reconhecimento das negociações coletivas, objetivando melhor reconhecimento a respeito das normas coletivas autônomas (ALEMÃO, 2017, p.1223)

Para melhor compreensão, informa-se que anteriormente à lei reformista, os sindicatos detinham, a título de direitos passíveis de transação, o salário e a jornada de trabalho, sendo que estas eram, do ponto de vista material, as únicas formas de flexibilização disponíveis, nos termos do artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal.

Viana (2001, p.157) ressalta que onde a norma laboral é imperativa não há riscos ao sindicato podendo este negociar livremente, sem que seus associados precisem temer a redução de direitos previamente constituídos por lei, no entanto onde a lei trabalhista é dispositiva os empresários também podem demandar

objetivando melhores condições de trabalho, leia-se, lucro, daí a categoria patronal passará a ter maior interesse na negociação coletiva.

Também conclui-se com base no entendimento doutrinário, que hoje no Brasil são poucos os sindicatos que conseguem exercer pressão sobre o capital nas negociações coletivas (FRANCO FILHO, 2017). O motivo disto é que o sindicato somente consegue exercer pressão aos empresários quando passa a tocar nos lucros da empresa. Que se materializam de forma mais comum por meio do movimento grevista e, neste sentido, não havendo o reconhecimento da legitimidade representativa por parte dos trabalhadores da categoria profissional ou econômica, estes não irão aderir à greve e em consequência disto o sindicato não possuirá armas para barganhar com os empregadores.

Além disto, conforme análise doutrinária anterior, as negociações coletivas devem pautar-se em concessões mútuas (NEVES, 2016), no entanto do ponto de vista prático isto não ocorria, levando a impossibilidade de negociação de fato, pois de um lado encontravam os empregadores, que poderiam dispor sobre condições de trabalho mais benéficas, todavia, do outro lado estavam os sindicatos obreiros que quase nada tinham a oferecer, senão transações extremamente limitadas relacionadas exclusivamente à questão salarial e de jornada de trabalho, além de ameaças de greve.

No regime reformista (art. 611-A da CLT), o legislado passará a ser suplementar à norma negociada, isto é, prevalecerá a negociação sobre a lei. Além disto, é visível que com o advento da lei 13.467/2017 buscou-se flexibilizar o direito do trabalho de forma mais abrangente, aumentando assim a gama negocial dos sindicatos o que aumenta substancialmente seu poder de barganha nas negociações coletivas.

Conforme já abordamos (CASSAR, 2017) o artigo 611-A que elenca rol de direitos passíveis de flexibilização, conforme já abordado, não se trata de rol restritivo, mas exemplificativo, porquanto qualquer direito que não esteja inserido no artigo 611-B poderá, de tal modo, ser transacionado pelo sindicato em sede de negociação coletiva.

No entanto, o artigo 620 da CLT, alterado pela lei reformista, dispõe que, a partir de sua vigência, os acordos coletivos, aqueles celebrados entre empresas e sindicatos de trabalhadores, passarão a sobrepor as convenções coletivas de trabalho.

O que, a princípio, pode parecer um cerceamento da norma autônoma coletiva na verdade é mais uma forma de fortalecer o poder de barganha dos sindicatos, uma vez que este é imprescindível para que a norma avençada entre as partes tenha eficácia e produza efeitos, nos moldes do artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal da República.

Contudo, diante do rol exemplificativo do artigo 611-A e como não há previsão no artigo 611-B sobre a indisponibilidade da flexibilização dos direitos acima suscitados, de forma que a convenção coletiva poderia, em tese suprimir o acordo coletivo e instituir contribuição obrigatória. (ALEMÃO, 2017, p.1130)

Franco Filho afirma:

Uma coisa, porém, parece indesmentível: o Direito do Trabalho será, agora e sobretudo, o que as partes criarem. É o resultado da conjugação de seus interesses, onde patrões e empregados coloquem suas dificuldades, seus sucessos, suas razões, sus vontades, suas ideias e seus ideais. Negociem livremente e encontrem os pontos de concordância que existem em seu *modus vivendi* e elaborem os documentos que irão reger a convivência harmônica por um lapso temporal. (2017, p.1050).

A considerar que após a reforma os trabalhadores, por intermédio dos sindicatos, passarão a decidir os planos das negociações coletivas, ditando os benefícios que a categoria considera mais importante, podendo finalmente dispor de benefícios que não lhe são considerados necessários à condição humana, abre-se uma importante porta para o aumento do poder de barganha sindical, que passará de mero impositor à, de fato, negociador, porque agora poderá fazer concessões afim de melhorar sua posição negocial.

Lobato (2017, p.328) afirma que será necessária cautela em relação a maneira com que as negociações coletivas serão conduzidas após a vigência da lei 13.467, pois serão, além de mais abrangentes, ser pejorativas em relação aos direitos já constituídos e, por isto, mais importantes para a vida do trabalhador.

Com base no entendimento das linhas anteriores, considerando que a negociação coletiva passará a sobrepor normas heterônomas, poder-se-ia dizer que o sindicato, além de negociador, passa a adotar posição de legislador no Direito do Trabalho, concebendo leis menos genéricas, mais condizentes com a realidade do trabalhador, demonstrando aumento significativo no poder de barganha das entidades coletivas

Contudo necessário frisar que qualquer alteração no sentido de flexibilizar direitos de trabalhadores deverá ser previamente deliberado pelas entidades e, em tese, ser aprovado pelos membros da categoria representada pelo sindicato.

Diz-se “em tese” porque de acordo com estatísticas do IBGE, reunidas por André Gambier Campos (2014, p.12) apenas 16,2% dos trabalhadores são sindicalizados, uma minoria absoluta quando comparados com os 83,8% dos não sindicalizados. Isto significa dizer que apenas uma parcela pouco superior a 16% dos trabalhadores brasileiros acompanha as negociações coletivas e estão realmente atentos as reivindicações sindicais, enquanto a maioria opressora dos trabalhadores sequer entende qual o plano de ação do sindicato que representa sua categoria profissional ou econômica.

Com objetivo de garantir que as flexibilizações não sejam totalmente pejorativas o artigo 618 da CLT reformada indica a necessidade de contraprestação compensatória em relação à flexibilização de jornadas e trabalhos, abrindo margem para discussão se o entendimento poderia ser aos demais direitos flexibilizados.

Neste sentido, lecionam Maior e Severo:

Desse modo, por exemplo, se o atual texto do artigo 8º pretende impedir que “sumulas e outros enunciados de jurisprudência” restrinjam direitos, tem-se o argumento definitivo e necessário para não mais aplicar as tantas súmulas que contrariam as normas constitucionais. E se o juiz deve examinar a norma coletiva atentando para as regras do Código Civil, a boa-fé objetiva, a transparência, a lealdade, a ausência de abuso de direito serão parâmetros obrigatoriamente observados juntamente com a norma do art. 1707, que impede cessão, compensação ou renúncia de crédito alimentar. (2017, p.69)

Em relação ao entendimento de que a reforma traz em seu corolário limitações ao Direito do Trabalho, declaram os autores das linhas anteriores que mesmo após a alteração das regras trabalhistas houve a preservação dos principais artigos da CLT, da Constituição Federal e das normas legais que estabelecem os limites da exploração do trabalho pelo capital, de forma a neutralizar seus possíveis efeitos destrutivos, garantindo ao judiciário formas de proteger o trabalhador de eventuais negociações unilaterais. (MAIOR; SEVERO, 2017, p.69)

Com base no pesquisado na presente monografia, entende-se que, de fato, com o advento da lei 13.467/2017 houve substancial aumento no poder de barganha dos sindicatos do ponto de vista material, pois estes passaram a ter maior autonomia a respeito da negociação coletiva.

Por outro lado, conforme frisou Alemão (2017), como ainda não há o amadurecimento das alterações pretendidas pela reforma, fazem-se necessários alguns esclarecimentos, principalmente no que toca a possibilidade ou não da supressão dos acordos coletivos, ou ainda a imposição de pagamento de contribuição obrigatória por meio de convenções coletivas.

## **5 CONCLUSÃO**

A presente monografia teve como objeto a análise bibliográfica de temas necessários para a compreensão da importância da negociação coletiva no Direito do Trabalho pátrio, bem como os reflexos da lei 13.467/2017 no poder de barganha dos sindicatos.

Neste sentido, nunca foi o objetivo deste trabalho exaurir a matéria pesquisada, até porque tem-se ciência de que os inúmeros e renomados doutrinadores da seara trabalhista jamais conseguiram esta façanha.

No primeiro capítulo buscou-se entender as das premissas sindicais, abordando inicialmente a definição e o conceito de sindicato com base no apanhado geral da doutrina o qual se entendeu como ente associativo permanente de pessoas físicas ou jurídicas, de caráter solidário, criada pela união comum de esforços com objetivo de coordenar e obter, através de conflitos, melhores condições de trabalho e de vida da categoria profissional ou econômica de seus representados.

Ainda sobre a temática sindical analisou-se a natureza jurídica, concluindo que no Brasil o sindicato é considerado pessoa jurídica de direito privado, princípios sobre os quais se destacou a liberdade sindical e a autonomia sindical, vislumbrou-se também a estrutura sindical e o modelo confederativo que abarca os órgãos de cúpula, quais sejam federação, confederação e centrais sindicais e suas respectivas estruturas internas e particularidades, colocando fim a análise sindical analisou-se suas funções das quais se deu ênfase nas funções negocial e representativa.

Partiu-se em um segundo momento para o estudo da negociação coletiva e seus instrumentos coletivos. Iniciou-se a pesquisa sob o ponto de vista principiológico sob o enfoque do princípio da autonomia privada coletiva, passando a análise histórica, conceitual e funcional das negociações coletivas, posteriormente estudou-se a capacidade dos sindicatos pleitearem direitos de terceiros em nome próprio, como substitutos processuais através de sua legitimidade extraordinária e por fim os meios de resolução de conflitos, nos quais enfatizou-se a transação como forma

de resolução por meio da autocomposição e a jurisdição como forma heterônoma de resolução de conflitos.

Em um último momento estudou-se a reforma trabalhista e a prevalência do negociado sob o legislado, o exame do tema iniciou-se pelas limitações impostas pela constituição ao poder de negociação dos sindicatos, abordou-se neste sentido os princípios da irrenunciabilidade de direitos do trabalho, adequação setorial negociada e o princípio do não retrocesso social, em avanço tratou-se em contraponto as possibilidades negociais, isto é, sobre os direitos passíveis de disposição através das transações coletivas, passou-se à análise da flexibilização dos direitos do trabalho como fenômeno jurídico, buscando o entendimento de sua denominação, conceito, tratou-se também de distinguir a desregulamentação trabalhista da flexibilização e por fim estudou-se as causas ensejam a flexibilização do direito do trabalho ao qual deu-se destaque à globalização, por fim, e terminando a presente monografia, analisou-se a alteração do poder de barganha do sindicato com base na reforma trabalhista inserida

Trata-se de tema polêmico, uma vez que a doutrina não adota posicionamento claro a respeito do assunto. Tem-se, portanto, posicionamentos favoráveis à reforma, na mesma proporção em que tem-se entendimentos contrários, muito da divergência se dá em razão do aspecto político envolto da lei 13.467/2017, que embora trate tema relevante, foi criticada pela opinião pública.

A norma acima mencionada, buscou trazer ao ordenamento brasileiro a prevalência do negociado sobre o legislado, de forma a flexibilizar os direitos trabalhistas de forma que se reputa, em grande medida, prejudicial aos trabalhadores. No entanto, a possibilidade de flexibilização preconizada pela “reforma trabalhista” aumentará a influência dos sindicatos nas negociações coletivas, porquanto terão melhores armas do que a greve para pressionar o capital. A possibilidade, até mesmo, de melhoria das condições de trabalho, uma vez que poderão dispor sobre basicamente qualquer direito desde que haja a contraprestação benéfica ao trabalhador.

Assim, torna-se evidente a relevância social do tema que coloca os trabalhadores em situação diversa da comodidade hoje encontrada, uma vez que como as normas coletivas autônomas possuem alcance geral, isto é, atingem os sindicalizados e também os não sindicalizados, bem como não há a possibilidade de

negociação aquém dos parâmetros objetivos informados pela adequação setorial negociada.

Neste sentido, sabendo que podem ter seus direitos flexibilizados, faz com que os trabalhadores passem a voltar seus olhos ao sindicato o que pode, ou não, fazer com que a população obreira passe a interagir de forma mais ativa nos sindicatos aumentando seu poder representativo e conseqüentemente seu poder de barganha.

Para chegar a esta conclusão foi necessário pesquisar em considerável doutrina, o que poderá ser verificado nas referências bibliográficas desta monografia.

Entende-se que o tema, como anteriormente exposto, não se esgotou, de forma que se acredita na possibilidade aprofundar ainda mais a pesquisa, em outra oportunidade, no sentido compreender de forma mais íntima os direitos indisponíveis e as causas de flexibilização.

Viu-se também que não há, com o advento da lei reformista, enfraquecimento da Justiça do Trabalho, pois foram resguardados todos os principais preceitos celetistas, constitucionais e legais que impõe limitações ao capital no que tange à exploração do trabalho.

Conclui-se, portanto, que houve substancial fortalecimento dos sindicatos com a adequação da CLT à lei 13.467, garantindo-lhes maior poder negocial e possibilidade de pressionar o capital em busca de melhores condições de trabalho.

## REFERENCIAS

ALEMÃO, Ivan. A reforma trabalhista de 2017 e o TST. **Revista LTr (1964)**, São Paulo, v. 81, n. 9, p.1121-1130,, set. 2017

ANDRADE, Everaldo Gaspar Lopes de. **Dissídio Coletivo**. São Paulo: Ltr, 1993.

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

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Ltr, 2016.

BELMONTE, Alexandre Agra. A indisponibilidade de direitos trabalhistas nos planos individual e coletivo e as possibilidades e critérios de flexibilização das normas trabalhistas. **Revista Ltr**, São Paulo, v. 80, n. 9, p.1048-1054, set. 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** (1988). Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm)>. Acesso em: 28 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Dos Estados Unidos do Brasil** (1934). Rio de Janeiro, RJ, 16 de jul. 1934. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao34.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm)> Acesso em: 28 out. 2017

\_\_\_\_\_. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil** (1937). Rio de Janeiro, RJ, 10 de nov. 1937. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao37.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm)>. Acesso em: 28 out. 2017

\_\_\_\_\_. Decreto Legislativo nº 22, de 12 de maio de 1992. **Incentivo A Negociação Coletiva**. Brasília, DF, 12 maio 1992. Disponível em: <[HTTP://WWW.TRTSP.JUS.BR/GERAL/TRIBUNAL2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_154.HTM](http://WWW.TRTSP.JUS.BR/GERAL/TRIBUNAL2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_154.HTM)>. Acesso em: 15 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto Lei nº 5.442, de 01 de maio de 1943. **Consolidação Das Leis do Trabalho**. Brasília, DF, 01 de maio de 1943. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em 15 de out. 2017

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. Súmula nº 310. Brasília, DF, 12 de maio de 1993. **Substituição Processual**. Brasília, 12 maio 1993. Disponível em: <[http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas\\_com\\_indice/Sumulas\\_Ind\\_301\\_350.html#SUM-310](http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-310)>. Acesso em: 10 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 11.648, de 31 de março de 2008. **Lei N° 11.648 de 31, Março de 2008**. Brasília, DF, Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2008/Lei/L11648.htm)>. Acesso em: 10 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Lei nº 13105, de 16 de março de 2015. **Lei Nº 13.105, de 16 de Março de 2015**. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13105.htm)>. Acesso em: 10 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Decreto nº 21.761, de 23 de agosto de 1932. **Decreto nº 21.761, de 23 de Agosto de 1932**, Rio de Janeiro, RJ, 23 de agosto de 1932. Disponível em: <<http://linker.lexml.gov.br/linker/processa?urn=urn:lex:br:federal:decreto:1932-08-23:21761&url=http%3A%2F%2Flegis.senado.leg.br%2Flegislacao%2FpublicacaoSig.en.action%3Fid%3D441612%26tipoDocumento%3DDEC-n%26tipoTexto%3DPUB&exec>> Acesso em 15 de out. 2017

\_\_\_\_\_. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios**. (Versão de 2014). Brasília: Pnad/IBGE, 2014. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/trabalhoerendimento/pnad2014/microdados.shtm>>. Acesso em: 16 de agosto de 2017.

BELMONTE, Alexandre Agra. A indisponibilidade de direitos trabalhistas nos planos individual e coletivo e as possibilidades e critérios de flexibilização das normas trabalhistas. **Revista LTr (1964)**, São Paulo, v. 80, n. 9 , p.1048-1054,, set. 2016

BOBBIO, Norberto. **Teoria da Norma Jurídica**. São Paulo: Edipro, 2001. Tradução: Fernando Pavan Baptista e Arani Bueno Sudatti. Disponível em: <[http://www.derechopenalened.com/libros/norberto\\_bobbio\\_teorica\\_da\\_norma\\_juridica.pdf](http://www.derechopenalened.com/libros/norberto_bobbio_teorica_da_norma_juridica.pdf)>. Acesso em: 10 out. 2017.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2000. \_\_\_\_\_ . **O Ministério Público do Trabalho e a Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais**. São Paulo: LTR, 1998.

CAMINO, Carmen. **Direito individual do trabalho**. Porto Alegre: Síntese, 2003.

CAMPOS, André Gambier. **Sindicatos no Brasil: o que esperar no futuro próximo**. Texto para discussão / Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. Brasília, 2016.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Flexibilização da Norma Trabalhista**. 2010. 184 f. Tese (Doutorado) - Curso de Pós Graduação em Direito, Universidade Gama Filho, Rio de Janeiro, 2010. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp130531.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Reforma Trabalhista: Comentários ao substitutivo do projeto de lei 6787/16**. 2017. Disponível em: <<http://revistaelectronica.oabrp.org.br/wp-content/uploads/2017/05/Vólia-Bomfim-Cassar.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

\_\_\_\_\_. **Direito do Trabalho**. 9. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2014. Disponível em: <<https://drive.google.com/file/d/0B6ufbqa8iayAUzdhX3dZRk1wbHc/view?usp=sharing>>. Acesso em: 10 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Reforma Trabalhista: Comentários ao Substitutivo do Projeto de Lei 6786/16**. 2017. Disponível em: <<http://genjuridico.com.br/wp-content/uploads/2017/04/Artigo-sobre-a-Reforma-Trabalhista.pdf>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

CASSEPP, Alexandre Azambuja. **Negociação coletiva e os instrumentos normativos negociados: acordo coletivo e convenção coletiva de trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/conteudo/negociação-coletiva-e-os-instrumentos-normativos-negociados-acordo-coletivo-e-convenção-col>>. Acesso em: 14 out. 2017.

CESARINO JÚNIOR, Antônio Ferreira. **Direito Social: teoria geral do direito social, direito contratual do trabalho, direito protecionista do trabalho**. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1993.

CINTRA, Antonio Carlos de Araujo; GRINOVER, Ada Pelegrini; DINAMARCO, Cândido Rangel. **Teoria geral do processo**. São Paulo: Pc Editorial, 2015.

COÊLHO, EVELLYN THICIANE MACÊDO. O prestígio da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 28, n. 328, p.24-36,, out. 2016. Disponível em

CÓRDOVA, EFRÉN. **A organização sindical brasileira e a convenção nº 87 da OIT**. 2. ed. São Paulo: Ministério do Trabalho e Emprego, 1987

DELGADO, MAURICIO GOLDINHO. Direito Coletivo do Trabalho e seus princípios informadores. **Revista Tst**, Brasília, v. 67, n. 2, p.79-98, abr. 2001. Trimestral. Disponível em: <<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/1939/52335>>. Acesso em: 08 out. 2017.

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 15. ed. LTr: São Paulo, 2016

\_\_\_\_\_. **Curso de Direito do Trabalho**. 7. ed. LTr: São Paulo, 2008

DIDIER JUNIOR, FREDIE. **Curso de direito processual civil**. 15. ed. Salvador: Jus Podivm, 2013.

FIGUEIREDO, MAYRA FREIRE DE; OLIVEIRA, LOURIVAL JOSÉ DE. Os limites da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada em uma provável reforma trabalhista. **Revista Duc In Altum: Cadernos de Direito**, Londrina, v. 9, n. 17, p.129-160, jan. 2017. Quadrimestral. Disponível em: <<http://www.faculdededamas.edu.br/revistafd/index.php/cihjur/article/view/468/417>>. Acesso

FRANÇA. Lei nº 1791, de 14 de junho de 1791. **Lei Le Chapelier**. Disponível em: <[http://www.fafich.ufmg.br/hist\\_discip\\_grad/LeiChapelier.pdf](http://www.fafich.ufmg.br/hist_discip_grad/LeiChapelier.pdf)>. Acesso em: 8 out. 2017.

FRANCO FILHO, GEORGENOR DE SOUSA,. Reforma trabalhista: o futuro do trabalho, do direito do trabalho e da justiça do trabalho. **Revista LTr (1964)**, São Paulo, v. 81, n. 9, p.1048-1053, set. 2017

GOLDSCHMIDT, RODRIGO. **FLEXIBILIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS: AÇÕES AFIRMATIVAS DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA COMO FORMA DE RESISTÊNCIA**. 2008. 253 f. Tese (Doutorado) - Curso de Pós Graduação em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2008. Disponível em: <<http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp059046.pdf>>. Acesso em: 08 nov. 2017.

GÓIS, LUIZ MARCELO FIGUEIRAS DE. **Princípios da negociação coletiva de trabalho**. Disponível em: <[http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz\\_marcelo\\_figueiras\\_gois/luiz\\_marclo\\_principios\\_negociacao.pdf](http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/luiz_marcelo_figueiras_gois/luiz_marclo_principios_negociacao.pdf)>. Acesso em: 25 out. 2017.

GOMES, ORLANDO; GOTTSCHALK, ELSON. **Curso de direito do trabalho**. 18. ed. atual. Rio de Janeiro: Forense, 2008.

GUERRA, Roberta Freitas. **Do princípio da proteção do trabalhador subordinado e suas três supostas crises**: uma abordagem crítica das crises de identidade, de aplicabilidade e de normatividade do princípio protetor. 2007. 172 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007. Disponível em: <[http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito\\_GuerraRF\\_1.pdf](http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Direito_GuerraRF_1.pdf)>. Acesso em: 05 nov. 2017.

HOBBS, Thomas. **Leviatã**. São Paulo: Nova Cultural, 1997.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 8. ed. São Paulo: Ltr, 2010.

LOBATO, Márcia Regina. Os limites das negociações coletivas contemporâneas frente à reforma trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 338, p.87-101, ago. 2017.

LUCON, Paulo Henrique dos Santos. Garantia do tratamento partidário das partes. In: TUCCI, José Rogério Cruz e (coord.). **Garantias constitucionais do processo civil**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1999

MAGANO, Octávio Bueno. **Manual de direito do trabalho**. Volume III – Direito coletivo do trabalho. 2. ed. São Paulo: Ltr, 1990.

\_\_\_\_\_. **Política do Trabalho**. São Paulo: Ltr, 1992

MAIOR, Jorge Luiz Souto; SEVERO, Valdete Souto. O acesso à justiça sob a mira da reforma trabalhista - ou como garantir o acesso à justiça diante da reforma trabalhista. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 29, n. 339 , p.66-103, set. 2017.

MALHADAS, Júlio Assunção. **A flexibilização das condições de trabalho em face da nova Constituição**. **Curso de Direito Constitucional do Trabalho**. Estudos em homenagem ao professor Amauri Mascaro Nascimento. São Paulo: LTr, 1991.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. **Substituição processual no processo do trabalho**. Análise do Enunciado nº 310 do Tribunal Superior do Trabalho (TST). São Paulo: LTr, 1997, p. 250.

\_\_\_\_\_. **Negociação coletiva e contrato individual de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2001

MARANHÃO, Délio. **Direito do trabalho**. 7 ed. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1979. 502 p.

MARQUES, José Frederico, **Manual de direito processual civil**, vol. 1, Campinas, Bookseller, 1997, pp. 342-343.

MARTINS FILHO, Ives Gandra Silva. **Proteção ao emprego**: Período de crise econômica exige reforma da legislação trabalhista. 2016. Disponível em:

<<https://www.conjur.com.br/2016-mai-15/entrevista-ives-gandra-silva-martins-filho-presidente-tst>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

MARTINS, Sergio Pinto. **Curso de direito do trabalho**. 6. ed. São Paulo, SP: Atlas, 2014. 305 p.

\_\_\_\_\_. **Direito processual do trabalho**. 32. ed. São Paulo: Atlas, 2011.

\_\_\_\_\_. **Flexibilização das condições de trabalho**. 4. ed São Paulo: Atlas, 2009.

\_\_\_\_\_. **Direito do trabalho**. 24<sup>a</sup> ed. São Paulo: Atlas, 2008,

MONTEIRO, Elane Botelho. **A possibilidade de flexibilidade dos direitos fundamentais do trabalhador**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XVIII, n. 142, nov 2015. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=16519&revista\\_caderno=25](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=16519&revista_caderno=25)>. Acesso em nov 2017

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 8. ed. LTr: São Paulo, 2015

\_\_\_\_\_, Amauri Mascaro. **Compêndio de direito sindical**. 6. ed. LTr: São Paulo, 2008

\_\_\_\_\_. **Compêndio de direito sindical**. 3.ed São Paulo: Editora LTR, 2003.

\_\_\_\_\_. **Curso de direito do trabalho: história e teoria geral do direito: relações individuais e coletivas do trabalho**. 18<sup>a</sup> ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

\_\_\_\_\_. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: LTr, 2003.

NASIHGIL, Arion Augusto Nardello; DUARTE, Francisco Carlos. A flexibilização do direito do trabalho como instrumento de desenvolvimento econômico em conflito com o princípio da vedação do retrocesso social. **Revista do Programa de Pós-Graduação em Direito da UFC**, Fortaleza, v. 35, n. 2, p. 117-138, jul. 2015.

NERY JÚNIOR, Nelson; ANDRADE NERY, Rosa Maria de. **Código de processo civil comentado e legislação extravagante**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2003, p. 813

NEVES, Daniel Amorim Assumpção. **Manual de Direito Processual Civil. Volume único**. Salvador: JusPodium, 2016

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 87, de 17 de junho de 1948. **Liberdade Sindical e Proteção Ao Direito de Sindicalização**. São Francisco, Disponível em: <[http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização#\\_ftn1](http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-proteção-ao-direito-de-sindicalização#_ftn1)>. Acesso em: 10 out. 2017.

\_\_\_\_\_. Convenção nº 98, de 18 de julho de 1951. **Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva**. Genebra, Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/465>>. Acesso em: 10 out. 2017

\_\_\_\_\_. Convenção nº 154, de 11 de agosto de 1983. **Fomento à Negociação Coletiva**. Genebra, Disponível em: < <http://www.oitbrasil.org.br/node/503> >. Acesso em: 10 out. 2017

PEREIRA, Alexandre Pimenta Batista; CASTRO, Nara Araújo Gomes de. Apontamentos sobre a validade da flexibilização autônoma no direito do trabalho. **Revista Síntese Trabalhista e Previdenciária**, São Paulo, v. 25, n. 293 , p.53-73,, nov. 2013

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **A reforma do direito coletivo**: Negociado sobre o legislado. *Negociado x legislado: Reforma Trabalhista*, Curitiba, v. 6, n. 58, p.55-62, mar. 2017. Mensal. Disponível em: <[https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017\\_rev\\_trt09\\_v06\\_n058.pdf?sequence=1#page=55](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/1939/105367/2017_rev_trt09_v06_n058.pdf?sequence=1#page=55)>. Acesso em: 06 nov. 2017.

ROMITA, Arion Sayão. Os limites da autonomia negocial coletiva segundo a jurisprudência. **Revista LTr (1964)**, São Paulo, v. 80, n. 9 , p.1031-1047,, set. 2016

\_\_\_\_\_. Inderrogabilidade da norma e indisponibilidade de direitos em face da negociação coletiva: limites impostos pelos direitos fundamentais. **Revista LTr (1964)**, São Paulo, v. 81, n. 6 , p.647-657,, jun. 2017

ROUSSEAU, Jean-Jaques. **O contrato social**. Tradução de Antônio P. Machado. Rio de Janeiro: Ediouro, 1999.

RUPRECHT, Alfredo J.. **Relações Coletivas do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995. Tradução de: Edilson Alkmin Cunha.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios gerais de direito sindical**. Rio de Janeiro: Forense, 1997.

SANTOS, Alfeu Gomes dos. **Aspectos peculiares da substituição processual no direito do trabalho**. In: *Âmbito Jurídico*, Rio Grande, XIII, n. 79, ago 2010. Disponível em: <[http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n\\_link=revista\\_artigos\\_leitura&artigo\\_id=8174](http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8174)>. Acesso em nov 2017.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de direito processual do trabalho**. São Paulo: Ltr, 2013

SILVA, Walküre Lopes Ribeiro da. Autonomia coletiva privada. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 102, n. 03, p.135-159, jan. 2007. Anual. Disponível em: <<http://www.egov.ufsc.br/portal/sites/default/files/67753-89183-1-pb.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2017.

SOUZA, Vanessa Roberta do Rocio. **Flexibilização dos direitos trabalhistas & o princípio da proibição do retrocesso social**. 1. ed Curitiba: Juruá, 2011

SUSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

TAVARES, André Ramos. **Curso de Direito Constitucional**. São Paulo: Saraiva, 2010

VIANA, Márcio Túlio. Quando a livre negociação pode ser um mau negócio (crítica ao projeto que altera o artigo 618 da CLT). **Revista do Tribuna Regional do Trabalho da 3º Região**, n.64, jul./dez.2001

VIANNA, Oliveira. **Problemas de Direito sindical**. Rio de Janeiro: M. Limonad, 1943. 288 p. v. 1.

WALKÜRE LOPES RIBEIRO SILVA (Rio Grande do Sul). **Autonomia privada, ordem pública e flexibilização do Direito do Trabalho**. In: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL (Rio Grande do Sul) (Comp.). Ensino jurídico no limiar do novo século. Rio Grande do Sul: Edipucrs, 1997. Cap. 3. p. 211-222. Disponível em: <[https://books.google.com.br/books?id=FJ\\_nUJR6A9QC&pg=PA211&lpg=PA211&dq=autonomia+privada+poder+originario&source=bl&ots=dev5UZKmIS&sig=AfmyADQjVqCvL0bXIPnPDkh1jXA&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiFm923hZfXAhWEhZAKHZLGBngQ6AEIOTAD#v=onepage&q=poder+origin&f=false](https://books.google.com.br/books?id=FJ_nUJR6A9QC&pg=PA211&lpg=PA211&dq=autonomia+privada+poder+originario&source=bl&ots=dev5UZKmIS&sig=AfmyADQjVqCvL0bXIPnPDkh1jXA&hl=pt-BR&sa=X&ved=0ahUKEwiFm923hZfXAhWEhZAKHZLGBngQ6AEIOTAD#v=onepage&q=poder+origin&f=false)>. Acesso em: 17 out. 2017.