

Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão
COGEAE - PUC/SP

Vinicius Sabatine

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS EFEITOS
E A ANÁLISE DO ARE Nº 590.415**

São Paulo
2015

Vinicius Sabatine

**A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E SEUS EFEITOS
E A ANÁLISE DO ARE Nº 590.415**

Monografia apresentada junto ao Curso de Pós-Graduação da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP na área de Direito do Trabalho, para obtenção do título de especialista, sob orientação do Professor Rodrigo Chagas.

São Paulo
2015

Vinicius Sabatine

A Negociação Coletiva e Seus Efeitos e a Análise do ARE nº 590.415

Monografia apresentada junto ao Curso de Pós-Graduação da Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo/SP na área de Direito do Trabalho, para obtenção do título de especialista, sob orientação do Professor Rodrigo Chagas.

São Paulo, 30 de setembro de 2015

AGRADECIMENTOS

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, também a meus pais e familiares, a minha namorada, ao meu orientador que foi muito incentivador, paciente e atencioso, bem como aos amigos e colegas de trabalho que sempre me apoiaram na escolha que fiz para a minha vida, voltando-a aos estudos jurídicos.

RESUMO

Este trabalho consiste em analisar os princípios e funções do Direito Coletivo do Trabalho, especificando o estudo no que se refere às negociações coletivas.

Após a análise dos conceitos, princípios, natureza jurídica e funções da negociação coletiva, verificaremos os caminhos adotados pelo STF, no julgamento do ARE 590.415, o qual entendeu como válida a quitação geral de todas parcelas decorrentes do contrato de trabalho para aqueles trabalhadores que aderiram a Planos de Desligamentos Voluntários.

ABSTRACT

This work is to examine the principles and functions of the Collective Labour Law, specifying the study with regard to collective bargaining.

After analyzing the concepts, principles, legal nature and functions of collective bargaining, we find the ways adopted by the Supreme Court in the trial of “ARE 590 415”, which understood how valid the general discharge of all installments due of employment for those workers who have the plans shutdowns Volunteers.

PALAVRAS CHAVE

Direito Coletivo do Trabalho, quitação do contrato de trabalho, adesão, Plano de Demissão Voluntária, Plano de Demissão Incentivada, princípios, adequação setorial negociada, autonomia sindical.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	9
2. O DIREITO SINDICAL e COLETIVO DO TRABALHO.....	10
1. DENOMINAÇÃO	10
2. ASPECTOS HISTÓRICOS.....	12
3. DEFINIÇÃO.....	16
4. FUNÇÕES.....	17
5. PRINCÍPIOS.....	22
6. FORMAS DE RESOLUÇÃO DE CONFLITO.....	41
3. NEGOCIAÇÃO COLETIVA	43
1. CONCEITO	43
2. NATUREZA JURÍDICA.....	46
3. PRINCÍPIOS.....	52
4. SUJEITOS.....	55
5. TIPOS DE CLÁUSULAS.....	58
6. EFEITOS DAS CLÁUSULAS.....	60
4. ANÁLISE DO ACÓRDÃO RE Nº 590415	63

Introdução.

O presente trabalho visa primordialmente analisar, no âmbito do direito coletivo do trabalho, os fundamentos que levaram ao Supremo Tribunal Federal entender como válida a quitação geral de todas parcelas decorrentes do contrato de trabalho para aqueles trabalhadores que aderiram a Planos de Desligamentos Voluntários (PDV) ou Plano de Desligamento Incentivado (PDI).

Tal tema demonstra de importante destaque no cenário atual, uma vez que segundo o STF, haviam 2.396 processos sobrestados sobre este tema aguardando posicionamento¹ e a referida decisão veio de encontro com posição consolidada no Tribunal Superior do Trabalho, através da Orientação Jurisprudencial nº 270 da Subseção 1 Especializada em Dissídios Individuais (SDI-1).

Assim, o presente estudo abordará uma introdução à origem do direito do trabalho, analisando sua história, seus princípios e suas funções, passando para uma análise mais direta à negociação coletiva, esta que, segundo o STF é que ensejou a validade dos Planos de Demissão Voluntários.

¹<http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=290618&caixaBusca=N> acessado em 26/09/2015 às 09h00

1. O Direito Sindical e Coletivo do trabalho

Antes de adentrarmos ao estudo que rege a relações coletivas de trabalho – especificamente as negociações coletivas - cabe tecer breves comentários sobre o ramo do direito cujo tema proposto se insere.

1.1. A denominação.

No que refere à denominação mais adequada para ao ramo do direito em questão, verifica-se na doutrina atual a existência de divergência sobre qual expressão melhor se adequaria às características peculiar desse ramo, tendo-se verificado majoritariamente a utilização de duas expressões: a) Direito Coletivo Do Trabalho e; b) Direito Sindical.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

A) direito Coletivo do trabalho - Trata-se de denominação de caráter objetivista, realçando o conteúdo do segmento jurídico identificado; relações sociojurídicas grupais, coletivas de labor.

As denominações objetivistas tendem a ser superiores, tecnicamente, às subjetivistas, por enfocarem a estrutura e as relações do ramo jurídico a que se reportam, em vez de apenas indicar um de seus sujeitos atuantes. E é o que passa no presente caso. O caráter objetivista do epíteto adotado já chama atenção para as relações coletivas tratadas nesse segmento do Direito, seja através de atuação sindical, seja através de outras modalidades de ação coletiva de relevância.

B) Direito Sindical – A presente denominação tem caráter subjetivista, enfatizando um dos sujeitos do direito Coletivo Do Trabalho: o Sindicato.

Efetivamente, a presença das entidades sindicais, especialmente as obreiras, é determinante no cenário coletivo trabalhista, um vez que tendem a consubstanciar a efetividade do ser coletivo obreiro no cenário social. Há sistemas jurídicos – como o brasileiro, a propósito – que até mesmo subordinam a validade da negociação coletiva trabalhista à real participação no processo da entidade sindical dos trabalhadores. Esta circunstância, sem dúvida, reforça o apelo da denominação referida no sistema jurídico do país.

Contudo, do ponto de vista técnico, ela é menos abrangente do que a anterior, já que parecer sugerir que objeto do direito Coletivo do Trabalho está inteiramente ligado às entidades sindicais – o que não é verdade.²

Por sua vez, Amauri Mascaro Nascimento, adepto da expressão Direito Sindical em razão da preponderância da atuação sindical no Direito Coletivo do Trabalho, brilhantemente afirma que:

2 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13^a ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1349/1350

“Não há duvida de que a expressão não é aceita de modo pacífico entre os doutrinadores. Muitos preferem direito coletivo. Sustentam que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, no que estão certos. Há relações coletivas de trabalho nas quais o sindicato pode não estar envolvido. Existem representações de trabalhadores, na empresa, não sindicais. Porém é preciso convir que as relações coletivas, das quais o sindicato participa, não só ocupam a quase-totalidade do espaço das relações coletivas do direito do trabalho com o que pelo critério da preponderância, justifica-se a expressão direito sindical, como ainda, é o sindicato o centro da gravidade desse setor, a que muitos dão o nome de direito coletivo do trabalho, o que leva à mesma conclusão. É possível, e justificado, designar esse campo do direito do trabalho pela sua característica mais importante, que abonam a escolha pela expressão “direito sindical”, que valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas de trabalho”³

José Cláudio Monteiro de Brito Filho, que também opta por utilizar-se da expressão Direito Sindical, nos recorda ainda, que a Organização Internacional do Trabalho, utiliza de referida denominação em seus textos, convênios e obras publicadas⁴.

Para Sérgio Pinto Martins, a utilização da expressão direito sindical, limitar-se-ia o escopo de atuação do direito coletivo do trabalho, já que, por exemplo, excluiria os representantes dos trabalhadores na empresa:

“Não nos parece adequada a utilização da Denominação Direito Sindical, pois esta é mais restrita, dizendo respeito apenas ao sindicato ou a sua organização, e também não trata de grupos não organizados em sindicatos, que podem ser sujeitos para reivindicar direitos trabalhistas. Certas matérias que fazem parte do segmento ora em análise, como a representação dos trabalhadores na empresa, não seriam incluídas no Direito Sindical, pelo fato de que aqueles trabalhadores não precisam ser sindicalizados para terem entendimentos com a empresa”⁵.

Para José Carlos Arouca, a similitude entre as denominações em nada altera o “fim” deste instituto do direito do trabalho, adotando nobre doutrinador, a expressão Direito Sindical:

“Mas no que se diferenciam direito coletivo e direito sindical, senão na preferência de conceituação. Num e n'outro têm lugar, primeiro, a organização de classe com todas as suas implicações: autonomia, liberdade, estrutura, garantias, etc. Depois, resistência como meio de reivindicação e melhoria de condições de trabalho, de salários, inclusive. A defesa dos interesses coletivos e direitos individuais e o procedimento negocial, a

3 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag. 23

4 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; *Direito Sindical*; São Paulo, LTr, 2000, pag.23

5 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Do trabalho*. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010706

autotutela, em especial o direito de greve para a defesa desses interesses. A solução dos conflitos em suas diferentes modalidades: conciliação, mediação, arbitragem, e quanto a esta mesmo judicial, através do dissídio coletivo”⁶.

Citado doutrinador, contudo, conclui com sua posição pessoal, fundamentando sua escolha pela utilização da expressão direito sindical:

“A conceituação, a nosso ver, não precisa, necessariamente, alcançar o instituto em toda sua extensão, com menção a todos os seus reflexos. Basta que contenha os elementos caracterizadores de sua natureza jurídica”⁷

Assim, para fins de estudo geral sobre as relações coletivas de trabalho, entendemos pela utilização da expressão Direito Coletivo do Trabalho. Porém, tratando-se o presente trabalho de uma análise subjetiva sobre a atuação sindical, através da negociação, verificamos mais adequada a utilização de direito Sindical, destacando, de toda forma, que a utilização de uma quanto a outra não interferirá na conclusão sobre o presente estudo.

1.1. Aspectos históricos.

Segundo Maurício Godinho Delgado, a relação de emprego propriamente dita – isto porque se reconhece a existência do trabalho desde o surgimento da humanidade – se deu com a Revolução Industrial (Século XVIII):

A relação empregatícia, como categoria socioeconômica e jurídica, tem seus pressupostos desentoados com o processo de ruptura do sistema produtivo feudal, ao longo do desenrolar da Idade moderna. Contudo, apenas mais à frente, no desenrolar do processo da Revolução Industrial, é que irá efetivamente se estruturar como categoria específica, passando a responder pelo modelo principal de vinculação do trabalhador livre ao sistema produtivo emergente. Somente a partir desse último momento, situado desde a Revolução Industrial do Século XVII (e principalmente do século XVIII) é que a relação empregatícia (com a subordinação que lhe é inerente) começará seu roteiro de construção de hegemonia no conjunto das relações de produção fundamentais da sociedade industrial contemporânea. Apenas a partir do instante em que a relação de emprego se torna a categoria dominante como modelos de vinculação do trabalho ao sistema produtivo é que se pode iniciar a pesquisa sobre o ramo jurídico especializado que gestou em torno dessa relação empregatícia. Este instante de hegemonia – de generalização e massificação da relação de emprego no universo societário – somente se afirma com a generalização do sistema industrial na Europa e nos

6 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 34

7 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 34

Estados unidos da América; somente se afirma, portanto, ao longo do século XIX.⁸

Na Mesma linha de raciocínio - de que a relação empregatícia, especialmente nos aspectos socioeconômico e jurídico se iniciou com a Revolução Industrial - transcreve-se as palavras de Amauri Mascaro do Nascimento:

A formação histórica do direito do trabalho não se afasta dessa regra. Ao contrário, confirma. O direito do trabalho surgiu como consequência da questão social que foi precedida pela revolução Industrial do século XVIII e da reação humanista que se propôs a garantir ou preservar a dignidade do ser humano ocupado no trabalho das indústrias, que, com o desenvolvimento da ciência deram nova fisionomia ao processo de produção de bens na Europa e em outros continentes. A necessidade de dotar a ordem jurídica de uma disciplina para reger as relações individuais e coletivas de trabalho cresceu no envolvimento das “coisas novas” e das “ideias novas”, como passamos a mostrar.⁹

Da mesma forma, verificamos que o direito coletivo deixou indícios de surgimento, muito antes do século XVIII – marco considerado por grande parte dos autores – o que é indicado com reivindicações de privilégios do povo Hebreu, no Egito; os *colégios* em Roma; as Guildas entre os povos germânicos.

Russomano, citado por Maurício Godinho Delgado, aponta que “no ano de 1720, os mestres-alfaiates se dirigiram ao Parlamento Britânico, através de uma associação que reunia sete mil trabalhadores, pleiteando a obtenção de maior salário e a redução de uma hora na jornada diária de trabalho”¹⁰.

Porém, como bem asseverado por Maurício Godinho Delgado:

Não Cabe a busca de marco tão remoto para a criação dos sindicatos (1720), por que ainda não reunidas, no início do século XVIII, todas as condições econômicas, sociais, políticas e ideológicas que propiciariam a descoberta da *ação coletiva* pelos novos trabalhadores assalariados do novo sistema industrial emergente. Isto porque tais condições foram deflagradas não apenas pelo surgimento do capitalismo (que se fez, em seu alvorecer, em pequenas plantas industriais), porém, principalmente, em função do processo acelerado de *desenvolvimento, propagação e concentração* capitalistas que se seguiu logo à frente.¹¹

8 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p. 87

9 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014, p.36.

10 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014 p.1417

11 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014 pag.1418

Assim, consideramos o surgimento do Direito Coletivo do Trabalho, como o período que sucedeu a Revolução Industrial, ocasião em que as corporações de ofício foram desaparecendo abolidas pela Lei Le Chapelier¹² dando lugar aos Sindicatos.

As corporações ou grêmios como também eram chamadas, para José Carlos Arouca:

representavam o poder econômico, pois arrecadavam impostos e pagavam para obter e manter *privilégios*, inclusive para exercer determinada atividade, recebendo, para tanto, uma carta patente outorgada pelo imperador. Além disso, contavam com o apoio da igreja e, através do monopólio, exploravam aqueles que só dependiam da força de trabalho. E foram criadas com o objetivo de dividir o povo. Compunham-se de três categorias hierarquizadas: mestres, companheiros e aprendizes, cuidando da regulação de suas atividades e solução de divergências. O exercício da profissão passava pelo aprendizado a serviço de um mestre, após o que artesão tornava-se companheiro ou oficial. Só com muito esforço chegava a mestre.¹³

Amauri Mascaro, ensina que estas diferenciavam dos sindicatos pois estes últimos colocavam de um lado empregadores e de outro empregados, ao contrário das corporações. Contudo, citado mestre, deixa claro a correspondência de uma com o outro, isto porque, segundo ele:

“Essas instituições não deixaram de ser um primeira forma de organização das relações do trabalho. Tinham estatutos, uma regulamentação trabalhista; embora não sendo um sindicato, foram sem dúvida, uma forma de agrupamento do capital e o trabalho, uma forma de integrar os sujeitos das relações de trabalho”¹⁴.

12 “nome do relator da Comissão de estudo do problema, A comissão chegou às seguintes conclusões: “a) as corporações que se formaram tiveram por fim aumentar os preços da jornada de trabalho, impedir as libes convenções entre os particulares, fazendo-os concordar com contrato de adesão em ameaça à ordem publica; b_ não deveriam mais existir corporações e no seu lugar deveria apenas o interesse particular de cada indivíduo; c) impunha-se a convenção libre de indivíduo para cada indivíduo, para fixar a jornada de trabalho de cada trabalhador; d) indispensável se tornava uma lei para coibir esses abusos. Com essa justificativa, a Lei de Chapelier decretou a proibição: 1) de toda espécie de corporação de cidadãos do mesmo estado ou profissão, e do seu restabelecimento, sob qualquer pretexto, e sob qualquer forma; 2) das reuniões dos cidadãos, do mesmo estado social ou profissão, obreiros e companheiros de uma arte qualquer, da designação de presidente, secretário ou síndico, de lavrar registro, tomar resoluções e sancionar regulamentações sobre seus pretensos direitos comuns; 3) de todas as corporações, administrativas ou municipais de receber qualquer solicitação ou petição sob o nome de um estado social ou profissão, ou de respondê-las, ficando obrigadas a declarar nulas as resoluções que tomassem” Amauri p.44

13 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag.14

14 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.42

Nesta fase, conhecida como a fase da “proibição sindical”, houve a busca da extinção das associações de classe, muitas vezes tornando crime a prática de atos relacionados a estas.

Em 1810, na França, o Código de Napoleão punia a associação de trabalhadores

Amauri Mascaro, demonstra ainda com riqueza de exemplos outros movimentos que visavam o individualismo, dificultando o surgimento de uma associação coletiva voltava para análise das relações de trabalho, segundo ele:

A antiga elaboração jurisprudencial da *common law*, da Grã-Bretanha, como observou *Antonio Ojeda Avilés*, considerou contrário ao interesse público todo pacto limitativo da liberdade de comércio individual, segundo as teorias econômicas que exaltaram a livre iniciativa. O “Combinatio Act” (1799) proibiu reuniões de trabalhadores enquanto tivessem a finalidade de obter melhores salários ou influir sobre as condições de trabalho. O “Codice Penale Sardo” (1859), da Itália, aplicado a todo País, considerou crime toda forma de coalizão dos empregadores para reduzir salário e dos operários para suspender o trabalho. O “Shermann Act” (1890) dos Estados Unidos da América, restringiu o direito de Associação. O “Bill of Rights” (1689) e a “Declaração de Virgínia” (1776) tinham por fim reagir contra o absolutismo monárquico. Os seus objetivos fixaram-se numa dimensão política de defesa do subjetivismo contra o autoritarismo do poder público, mas foram indiferentes às transformações que surgiam nas relações de trabalho.¹⁵

Aos poucos, diante da força dos trabalhadores que aguentaram a repressão do Estado, os líderes foram revendo seus posicionamentos, com a aceitação dos sindicatos e a descriminalização da prática de atos a estes relacionados, por exemplo:

Na Inglaterra, em 1871, o *Trade Union Act* reconheceu as associações profissionais, o que se deu na França em 1884, com a lei de Waldeck Rousseau. Em 1895 foi fundada a *Confédération Générale du Travail*. Na Alemanha em 1875, conquistou-se a ampla liberdade de associação, mas graças a *Bismarck*, três anos depois ficou proibida qualquer atividade política.

Na Rússia, os sindicatos fortes enfrentaram as forças do Czar apoiadas pelos patrões, chegando a conquistar o poder.

Nos Estados Unidos, em 1880 já haviam sindicatos nacionais, de profissões (horizontais) e de indústrias (verticais), surgindo, para coordená-los, a Federação Americana do Trabalho – AFL, fundada em 1886. Paralelamente o Congresso das Organizações Industriais, CIO, em 1938 nasceu com segunda força, até que em 1955 as duas se fundiram na AFL-CIO.

Em relação ao plano legislativo, nunca é demais lembrar que o México, foi pioneiro na constitucionalização do Direito do Trabalho, 1916 tendo o art. 123 frações XVI a XIX, regulado o direito de associação de operários e patrões, de greve e conflitos econômicos. Somente em 1919 a Constituição de Weimar na Alemanha, contemplou no art. 159 a liberdade de coalizão

para defesa e melhoria das condições de trabalho, estabelecendo que toda convenção ou medida para impedi-la ou limitá-la seria nula.¹⁶

1.2. Definição.

Como já adiantado em linhas anteriores, verifica-se que independentemente da nomenclatura escolhida, o ramo do direito do trabalho em análise, visa regular, estudar e resolver conflitos coletivos, oriundos da relação coletiva de trabalhadores, em sua maioria através de entidades sindicais, bem como verificar as relações jurídicas destas últimas.

Para Maurício Godinho, o direito coletivo do trabalho tem como característica, regular “as relações inerentes à chamada autonomia privada coletiva, isto é, relações entre organizações coletivas em empregados e empregadores e/ou entre organizações obreiras e empregadores diretamente, a par das demais relações surgidas na dinâmica da representação e atuação coletiva dos trabalhadores”¹⁷.

José Carlos Arouca define o Direito Sindical como:

“ramo da ciência jurídica que, a partir da organização de classe de trabalhadores, especialmente, e dos empregadores secundariamente, cuida de sua estruturação, fins, formas de atuação, determinação dos interesses de seus representados, dos meios para sua defesa, dos conflitos deles resultantes e das formas de solução. É que o sindicato, por sua história, natureza e objetivos, interessa preponderantemente aos trabalhadores a apenas por ficção, como criação estatal, aos empregadores, mais como configuração do interlocutor aparelhado para as negociações coletivas”.¹⁸

Sérgio Pinto Martins, em uma análise mais direta e fatídica, define como:

“O segmento do Direito do Trabalho encarregado de tratar da organização sindical, da negociação coletiva, dos contratos coletivos, da representação dos trabalhadores e da greve.

O direito coletivo do Trabalho é apenas um das divisões do Direito do Trabalho, não possuindo autonomia, pois não tem diferenças específicas em relação aos demais ramos do Direito do Trabalho, estando inserido, como os demais, em sua maioria, na CLT.

Na definição deve ser destacada a representação dos trabalhadores, pois hoje é possível que não existam sindicatos, federações ou confederações juridicamente organizadas, fazendo com que o trabalhador tenha que se organizar num grupo, que não reveste a roupagem de um sindicato ou associação, para reivindicar seus direitos trabalhistas.”¹⁹

16 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 16

17 DELGADO, Maurício Godinho, Curso de direito do trabalho – 13. ed. - São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1347

18 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 34

19 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Do trabalho. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010706

Resumindo os elementos que identificam o direito sindical e coletivo do trabalho, Luciano Martinez afirma que:

é o segmento do ramo laboral que regula, mediante específicos princípios e regras, as organizações, a atuação e a tutela das entidades coletivas trabalhistas com o objetivo de disciplinar suas inter-relações e de, finalisticamente, empreender a melhoria nas condições de trabalho e de produção²⁰.

1.3. Funções.

A ideia de função de determinado direito, independente de qual seja o ramo, nos remete ao alcance do “bem comum”.

No caso do direito coletivo do trabalho, sua finalidade é voltada basicamente a busca de melhorias de ordem socioeconômicas à coletividade de trabalhadores.

Delgado afirma que:

o ramo justralhista incorpora, no conjunto de suas regras, princípios e institutos, um valor finalístico essencial, que marca a direção de todo o sistema jurídico que compõem. Este valor – e a consequente direção teleológica imprimida a este ramo jurídico especializado – consiste na melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica²¹.

Eminente Doutrinador Mineiro, destaca ainda a preponderância dos interesses coletivos sobre aqueles individuais, advertindo-nos para o dever considerar no exame do cumprimento da função justralhista, o ser coletivo obreiro, a categoria, o universo mais global de trabalhadores, independente dos estritos feitos sobre o ser individual destacado.

Em outras palavras, mas seguindo a mesma linha, Luciano Martinez, destaca que a função essencial do direito sindical e coletivo do trabalho é *empreender a melhoria da condição social da classe trabalhadora*, criando padrões *mais elevados do que os mínimos garantidos por lei*²².

Sobre esta última consideração, tem-se outro brilhante ensinamento de Maurício Godinho, sob a atenção aos limites da função do direito coletivo em detrimento ao princípio da indisponibilidade de direitos - melhor abordado no próximo tópico - crucial ao Direito do

20 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 739

21 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, Pag. 1354

22 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 740

Trabalho, afirmando que:

não prevalece a adequação setorial negociada se concerne a direito revestido de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (arts.1, III e 170 caput, CF/88).²³

Verificada as considerações sobre as funções do Direito coletivo em caráter geral, tem-se ainda que o direito juscoletivo possui outras funções específicas.

Alguns doutrinadores, como Amauri Mascaro Nascimento, colocam tais funções como oriundas da negociação Coletiva propriamente dita, mas, por englobar tanto uma quanto outra optamos por tecer estas colocações neste momento, cabendo citá-las:

1.3.1. Função normativa

A Função normativa *seria a criação de normas aplicáveis às relações de trabalho*”²⁴.

Para Amauri Mascaro, esta função é das maiores importâncias, ao ponto de justificar a existência, a missão da negociação coletiva, afirmando que:

“A criação de normas que serão aplicadas às relações individuais de trabalho, desenvolvidas no âmbito da sua esfera de aplicação. Essa é a sua função precípua, presente desde as primeiras negociações sobre tarifas, nas relações de trabalho dos países europeus, destinadas a fixar o preço do trabalho. A sua importância, como fonte de regulamentação dos contratos individuais de trabalho, é das maiores, sendo essa a sua missão, e por si só justificadora da sua existência.”²⁵

E completa:

Com essa finalidade, a negociação é usada para estabelecer deveres e faculdades a serem cumpridas pelas organizações pactuantes, de caráter nitidamente obrigacional entre elas, sem qualquer projeção fora da esfera dos sujeitos, não atingindo aos empregados e empregadores do setor.²⁶

23 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014, Pag.1356

24 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; *Direito Sindical*; São Paulo, LTr, 2000, pág.147

25 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005.p.346

26 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005.p 346

Para Maurício Godinho Delgado, a função ora em análise é o “marco distintivo do Direito Coletivo do Trabalho em todo o universo jurídico.” Segundo ele:

“Trata-se de um dos poucos segmentos do direito que possuem, em seu interior, essa aptidão, esse poder, que desde a Idade Moderna tende a se concentrar no Estado. A geração de regras jurídicas, que se distanciam em qualidades e poderes das meras cláusulas obrigacionais, dirigindo-se a normatizar os contratos de trabalho das respectivas bases representadas na negociação coletiva, é um marco de afirmação do segmento juscoletivo, que confere a ele pape econômico, social e político muito relevante na sociedade democrática.

Ao lado da criação de normas, também gera o Direito Coletivo, por intermédio da negociação coletiva, cláusulas obrigacionais, que irão dirigir-se essencialmente aos sujeitos da própria negociação efetivada e não ao inverso de trabalhadores geridos pelos instrumentos coletivos.”²⁷

1.3.2. Função Compositiva ou de pacificação de conflitos

Nas palavras de Amauri Mascaro, a função principal das normas coletivas é compositiva, que é *a forma de superação dos conflitos entre as partes, ao lado das demais previstas pela ordem jurídica*, que pare ele tem:

*“por fim harmonizar os interesses contrapostos dos trabalhadores e empregadores, evitar a greve e recurso ao órgão jurisdicional, casos em que não encontrariam solução célere para o impasse. Daí a finalidade compositiva da negociação, nesse sentido, verdadeira alternativa para as demais formas de solução das disputas trabalhistas. Destina-se a estabelecer as diretrizes que servirão de parâmetros aos quais os grupos que estão em desacordo vão aderir”*²⁸

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado esta é outra notável função uma vez que:

“Os diversos instrumento do Direito Coletivo do Trabalho são meios de solução de importantes conflitos sociais, que são aqueles que surgem em torno da relação de emprego, ganhando projeção grupal, coletiva. É evidente que a negociação coletiva, enquanto instrumento de autocomposição, constitui-se no mais relevante desses instrumentos pacificatórios...”²⁹

Assim, temos que a principal característica da função compositiva das normas

27 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13^a ed. São Paulo: LTr, 2014, pag. 1357

28 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005.p.346

29 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13^a ed. São Paulo: LTr, 2014, pag. 1358

coletivas é a superação de conflitos em vista do equilíbrio e da paz social.

1.3.3. Função social e política

De acordo com José Claudio Monteiro de Brito Filho esta função *resultaria do dialogo entre grupos sociais, como forma de suplantar divergências.*”³⁰

Para Maurício Godinho:

É um dos mais relevantes instrumento de democratização de poder, no âmbito social, existente nas modernas sociedades democráticas – desde que estruturado de modo também democrático, é claro. Assim como o Direito Individual do trabalho é um dos mais clássicos e eficazes instrumentos de distribuição de riqueza, no plano da sociedade, criados no sistema capitalista, o Direito Coletivo do Trabalho é um dos mais significativos instrumentos de democratização social gerados na história desse mesmo sistema socioeconômico.”³¹

Segundo Amauri:

é a forma de dialogo entre grupos sociais numa sociedade democrática, para a valorização da ação pacífica do capital e do trabalho, porque é do interesse geral que ambos superem as suas divergências.”³²

1.3.4. Função econômica ou de adequação as particularidades regionais.

A função econômica, *seria forma de distribuição de riqueza.*”³³.

Isto porque, ela facilita o acerto entre aquilo que a empresa pode pagar e o que os empregados entendem como devido ou o mais próximo do devido.

Segundo Amauri:

“é o meio de distribuição de riquezas numa economia em prosperidade ou em de redução de riquezas numa economia em crise. Exerce papel ordenador numa economia debilitada e em recessão. Permite ajustes entre possibilidades da empresa, segundo o seu tamanho e necessidades do trabalhador””³⁴

30 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; Direito Sindical; São Paulo, LTr, 2000, pág.147

31 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, p.1358

32 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005.p.347

33 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; Direito Sindical; São Paulo, LTr, 2000, pág.147.

34 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005.p.347

Maurício Godinho destaca este mesmo ajuste citado por Amauri, que leva em consideração à generalidade das leis trabalhistas a setores ou momentos específicos vivenciados no mercado laborativo³⁵

Um claro e atual exemplo que pode ser citado com função econômica da negociação coletiva, que visa a adequação das leis trabalhistas a momentos específicos, como este que estamos vivendo, é aquele reconhecido através da medida provisória, 680 de 6 de julho de 2015, que institui o Programa de Proteção ao Emprego.

Referido programa, como preceitua seu artigo 1º dispõem como objetivos a superação da crise que assola nossa nação³⁶:

Art. 1º Fica instituído o Programa de Proteção ao Emprego - PPE, com os seguintes objetivos:

- I - possibilitar a preservação dos empregos em momentos de retração da atividade econômica;
- II - favorecer a recuperação econômico-financeira das empresas;
- III - sustentar a demanda agregada durante momentos de adversidade, para facilitar a recuperação da economia;
- IV - estimular a produtividade do trabalho por meio do aumento da duração do vínculo empregatício; e
- V - fomentar a negociação coletiva e aperfeiçoar as relações de emprego.

Parágrafo único. O PPE consiste em ação para auxiliar os trabalhadores na preservação do emprego, nos termos do inciso II do caput do art. 2º da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.

E para o cumprimento dos objetivos traçados, é obrigatória a existência de negociação coletiva – na modalidade acordo coletivo -, conforme dispõem seu artigo 3º e parágrafo 1º:

Art. 3º As empresas que aderirem ao PPE poderão reduzir, temporariamente, em até trinta por cento, a jornada de trabalho de seus empregados, com a redução proporcional do salário.

§ 1º A redução que trata o caput está condicionada à celebração de acordo coletivo de trabalho específico com o sindicato de trabalhadores representativo da categoria da atividade econômica preponderante, conforme disposto em ato do Poder Executivo.

35 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1358

36 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm acessado em 12/09/2015 às 02h44

§ 2º A redução temporária da jornada de trabalho deverá abranger todos os empregados da empresa ou, no mínimo, os empregados de um setor específico.

§ 3º A redução temporária da jornada de trabalho poderá ter duração de até seis meses e poderá ser prorrogada, desde que o período total não ultrapasse doze meses.

Assim, nada mais se tem do que a regulamentação ou a exposição explícita da função econômica da negociação coletiva, que busca o alcance do bem maior, adequando à situação de crise em que vive a sociedade brasileira.

1.4. Princípios.

Nas palavras de José Afonso da Silva:

os princípios, são ordenações que se irradiam e emantam os sistemas de normas, são [como observam Gomes Canotilho e Vital Moreira] “núcleos de condensações”, nos quais confluem valores e bens constitucionais”. E segue parafraseando os citados autores, “os princípios, que omessam por ser a base de norma jurídicas, podem estar positivamente incorporados, transformando-se em normas-princípios e constituindo preceitos básicos da organização constitucional.”³⁷

Maurício Godinho Delgado afirma que o princípio “traduz, de maneira geral a noção de preposições fundamentais que se formam na consciência das pessoas e grupos sociais a partir de certa realidade, e que, após formadas, direcionam-se à compreensão, reprodução ou recriação desse realidade”³⁸.

Amauri Mascaro, apresenta a definição de princípios sobre duas correntes:

segundo a concepção jusnaturalista, são metajurídicos, situam-se acima do direito positivo, sobre o qual exercem uma função corretiva e prioritária, de modo que prevalecem sobre as leis que os contrariam, expressando valores que não podem ser contrariados pelas leis positivistas, uma vez que são regras de direito natural.

Para o positivismo jurídico os princípios estão situados no ordenamento jurídico, nas leis em que são plasmados, cumprindo uma função integrativa de lacunas, e são descobertos de modo indutivo, partindo das leis para atingir as regras que delas derivam, restritos portanto, aos parâmetros do conjunto de normas vigentes, modificáveis na medida em que os seus fundamentos de direito positivo são alterados³⁹.

37 SILVA, José Afonso; Curso de direito Constitucional Positivo. 37ª.ed. São Paulo: Malheiros, 2014, pag. 94

38 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.184

39 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed.

E conclui:

se os princípios não tem força normativa, não podem ser aplicados na solução dos casos concretos e é evidente a necessidade da sua aplicação, que não deve limitar-se aos casos de lacunas. A necessidade de atuação dos princípios é um imperativo de efetividade do ordenamento jurídico, razão pela qual não é razoável retirar o caráter normativo da sua estrutura molecular. Assim, os princípios são normas jurídicas que atuam no ordenamento como as demais normas e com hierarquia superior, salvo quando pelo teor da sua proposição for impossível a sua aplicação ou quando a sua origem for meramente doutrinária de hipótese interpretativa⁴⁰.

Estabelecidas tais primícias, passemos a analisar as diretrizes que permeiam os princípios norteadores do direito coletivo do trabalho e consequentemente no sistema normativo relacionado a referido direito.

Antes, contudo, destacamos a brilhante e didática divisão adotada por Maurício Godinho Delgado, aos classificar os princípios em “três grandes grupos, segundo a matéria neles enfocados”.⁴¹

O primeiro se verifica os princípios “assecuratórios das condições de emergência e afirmação da figura do ser coletivo obreiro”, no qual se verifica o início das organizações de trabalhadores, donde surgirão as relações aptas a ensejar o desenvolvimento deste seguimento coletivo.

O segundo grupo é composto por princípios que “tratam das relações entre os seres coletivos obreiros e empresariais, no contexto da negociação coletiva”.

E por fim, aqueles que “tratam das relações e efeitos perante o universo e comunidade jurídicas das normas produzidas pelos contratantes coletivos.

1.4.1 Princípios assecuratórios da existência do ser coletivo obreiro.

Neste primeiro grupo de princípios, verificaremos aqueles que visam assegurar não só a existência, mas também a manutenção e fortalecimento da figura do ser coletivo, atuando de forma livre na busca e alcance das suas vontades\necessidades.

Destacam-se nesse grupo o princípio da Liberdade Sindical e o Princípio da Autonomia Sindical. Vejamos cada um de forma separada.

São Paulo: Saraiva, 2014 pag. 467

40 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29^a ed. São Paulo: Saraiva, 2014 pag. 470

41 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13^a ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1370

A) Princípio da Liberdade Sindical.

Iniciemos a explanação sobre referido princípio trazendo a brilhante colocação de Amauri Mascaro, ao nos dizer que a expressão *liberdade sindical* tem mais de um significado, sendo que para ele:

“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, um referencial de estudo. Sob esse prisma – a garantia ou não da liberdade sindical num sistema jurídico –, os ordenamentos jurídicos 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 presidem seu alcance, características, manifestações e garantias, que devem ser estabelecidas, para quem 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, liberada assegurada a cada pessoa de se filiar ou de desfiliar-se de um sindicato”.⁴²

E conclui, afirmando que no sentido coletivo é “a manifestação do direito de associação” a qual “pressupõe a garantia, prevista no ordenamento jurídico, da existência de sindicatos”⁴³. E Mais:

“Assim, liberdade sindical, no sentido agora analisado, caracteriza-se como o reconhecimento, pela ordem jurídica, do direito de associação sindical, corolário do direito de associação; portanto, liberdade sindical nessa perspectiva é o princípio que autoriza o direito de associação, aplicado ao âmbito trabalhista”.

Com o mesmo brilhantismo, Delgado destaca a existência da liberdade associativa e da liberdade sindical propriamente dita.

A primeira, segundo o doutrinador mineiro:

“assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de

42 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.144

43 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.144

agregação estável e pacífica entre as pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe portanto à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical)”⁴⁴

A segunda abrange:

“a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção (com garantia de extinção externa somente por intermédio de sentença judicial regularmente formula). Abrange ainda a prerrogativa da livre vinculação a um sindicato assim como a livre desfiliação de seus quadros (o art. 8º, V, da Constituição especifica o comando já lançado genericamente em seu artigo 5º XX: “ninguém será obrigado a filiar-se ou manter-se filiado a sindicato”)”⁴⁵

Dessas citações podemos verifica o que a doutrina reconhece como sendo os dois tipos de liberdade: a) a negativa, segundo a qual verifica-se a liberdade de não participar da fundação de associações de classe, de não se filiar e delas desligar-se conforme sua vontade, sem necessidade de justificar sua conduta”⁴⁶, detendo a ausência de impedimentos; b) Positiva, segundo a qual verifica-se o “direito a filiação a sindicato, de manutenção no quadro social, de participação da ação sindical, e portanto das assembleias, com direito de voz e voto nas manifestações eventos, de disputar cargos na administração ou representação do sindicato, de votar nas eleições, de valer-se dos serviços mantidos”.⁴⁷

Luciano Martinez define referido princípio com aquele:

“Segundo qual o trabalhadores e os empregadores, sem qualquer distinção e sem autorização prévia, tem o direito de constituir as organizações que entendam convenientes, assim como o de afiliar-se a essas organizações, com a única condição de observar seus estatutos.”⁴⁸

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), em sua Convenção nº 87, assentou a observância e importância de referido princípio, relacionando-o com a liberdade de trabalhar, filiar-se, organizar-se, administrar-se e atuar em nome dos representados, além de redigir seus estatutos e regulamentos.⁴⁹

44 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1372

45 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1372

46 AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2006, pag. pag 71

47 AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 72

48 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 742

49 <http://www.oit.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o> consultado em 12/09 às 03h53

PARTE I LIBERDADE SINDICAL

Art. 1 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho, para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tornar efetivas as disposições seguintes.

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.

Art. 3 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de elaborar seus estatutos e regulamentos administrativos, de eleger livremente seus representantes, de organizar a gestão e a atividade dos mesmos e de formular seu programa de ação.

2. As autoridades públicas deverão abster-se de qualquer intervenção que possa limitar esse direito ou entravar o seu exercício legal.

Art. 4 — As organizações de trabalhadores e de empregadores não estarão sujeitas à dissolução ou à suspensão por via administrativa.

Art. 5 — As organizações de trabalhadores e de empregadores terão o direito de constituir federações e confederações, bem como o de filiar-se às mesmas, e toda organização, federação ou confederação terá o direito de filiar-se às organizações internacionais de trabalhadores e de empregadores.

Art. 6 — As disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima se aplicarão às federações e às confederações das organizações de trabalhadores e de empregadores.

Art. 7 — A aquisição de personalidade jurídica por parte das organizações de trabalhadores e de empregadores, suas federações e confederações, não poderá estar sujeita a condições de natureza a restringir a aplicação das disposições dos arts. 2, 3 e 4 acima.

Art. 8 — 1. No exercício dos direitos que lhe são reconhecidos pela presente convenção, os trabalhadores, os empregadores e suas respectivas organizações deverão da mesma forma que outras pessoas ou coletividades organizadas, respeitar a lei.

2. A legislação nacional não deverá prejudicar nem ser aplicada de modo a prejudicar as garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 9 — 1. A medida segundo a qual as garantias previstas pela presente Convenção se aplicarão às forças armadas e à polícia será determinada pela legislação nacional.

2. De acordo com os princípios estabelecidos no § 8º do art. 19 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho a ratificação desta Convenção, por parte de um Membro, não deverá afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

Art. 10 — Na presente Convenção, o termo ‘organização’ significa qualquer organização de trabalhadores ou de empregadores que tenha por fim

promover e defender os interesses dos trabalhadores ou dos empregadores.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO SINDICAL

Art. 11 — Cada Membro da Organização Internacional do Trabalho para o qual a presente Convenção está em vigor, se compromete a tomar todas as medidas necessárias e apropriadas a assegurar aos trabalhadores e aos empregadores o livre exercício do direito sindical.

Verifica-se assim, conforme amplamente colocado por diversos doutrinadores que este princípio é sem dúvidas um dos mais importantes para o exercício do direito sindical, uma vez que possibilita a atuação das associações ou sindicatos na defesa dos interesses coletivos, sem que haja interferências externas em suas decisões.

Em nosso ordenamento encontramos algumas previsões legais que tratam de garantias mínimas para atuação sindical, a fim de que possam cumprir seu papel. Entre elas podemos citar os seguintes artigos:

Sem dúvidas a garantia de maior importância em nosso ordenamento jurídico é aquela prevista no artigo 8º, VIII, da Constituição Federal, abaixo transcrito:

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:
VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.⁵⁰

A importância da referida garantia é tamanha, que o próprio legislador guardou de assegurar ao judiciário o poder de conceder liminar a fim de reintegrar dirigente sindical, conforme preceitua o artigo 659, X da CLT:

Art. 659 - Competem privativamente aos Presidentes das Juntas, além das que lhes forem conferidas neste Título e das decorrentes de seu cargo, as seguintes atribuições:

X - conceder medida liminar, até decisão final do processo, em reclamações trabalhistas que visem reintegrar no emprego dirigente sindical afastado, suspenso ou dispensado pelo empregador.⁵¹

Ainda com o fito de garantir a atuação sindical, vedando qualquer óbice imposto pelo empregador, a CLT ainda nos traz o teor do artigo 543 e parágrafos, que dispõem:

Art. 543 - O empregado eleito para cargo de administração sindical ou

50 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm consultado em 12/09/2015 às 04h03

51 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm, consultado em 12/09/2015 às 04h03

representação profissional, inclusive junto a órgão de deliberação coletiva, não poderá ser impedido do exercício de suas funções, nem transferido para lugar ou mister que lhe dificulte ou torne impossível o desempenho das suas atribuições sindicais

§ 3º - Fica vedada a dispensa do empregado sindicalizado ou associado, a partir do momento do registro de sua candidatura a cargo de direção ou representação de entidade sindical ou de associação profissional, até 1 (um) ano após o final do seu mandato, caso seja eleito inclusive como suplente, salvo se cometer falta grave devidamente apurada nos termos desta Consolidação

§ 6º - A empresa que, por qualquer modo, procurar impedi que o empregado se associe a sindicato, organize associação profissional ou sindical ou exerça os direitos inerentes à condição de sindicalizado fica sujeita à penalidade prevista na letra a do art. 553, sem prejuízo da reparação a que tiver direito o empregado⁵²

Outras inúmeras formas de proteção às garantias sindicais foram normatizadas pela OIT, cabendo destacar a Convenção 98, ratificada em novembro de 1952, com vigência a partir de novembro de 1953, que dispõe:

Art. 1 — 1. Os trabalhadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego.

2. Tal proteção deverá, particularmente, aplicar-se a atos destinados a:

a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um sindicato ou deixar de fazer parte de um sindicato;

b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora das horas de trabalho ou com o consentimento do empregador, durante as mesmas horas.

Art. 2 — 1. As organizações de trabalhadores e de empregadores deverão gozar de proteção adequada contra quaisquer atos de ingerência de umas e outras, quer diretamente quer por meio de seus agentes ou membros, em sua formação, funcionamento e administração.

2. Serão particularmente identificados a atos de ingerência, nos termos do presente artigo, medidas destinadas a provocar a criação de organizações de trabalhadores dominadas por um empregador ou uma organização de empregadores, ou a manter organizações de trabalhadores por outros meios financeiros, com o fim de colocar essas organizações sob o controle de um empregador ou de uma organização de empregadores⁵³.

Temos assim que tanto a Organização internacional, quanto nossos legisladores, buscaram proteger não só a criação, associação ao sindicatos, bem como também conceder a

⁵² http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm, consultado em 12/09/2015 às 04h03

⁵³ <http://www.oit.org.br/node/465> consultado em 12/09/2015 às 04h05

estes a devida proteção para a devida atuação em prol da defesa dos direitos da coletividade que este representa.

B) Princípio da Autonomia Sindical

O segundo princípio assecuratório da existência do ser coletivo obreiro é o princípio da “autonomia sindical”, segundo o qual verifica-se que o sindicato ou as associações deixaram de sofrer intervenção do Estado, não afetando portanto a tomada de decisões daqueles.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

Tal princípio sustenta a garantia de autogestão às organizações associativas e sindicais dos trabalhadores, sem interferências empresariais ou do Estado. Trata-o, portanto, da livre estruturação interna do sindicato, sua livre atuação externa, sua sustentação econômico-financeira e sua desvinculação de controles administrativos estatais ou em face do empregador.⁵⁴

Para Arouca, a “autonomia de uma coletividade bem definida, como no caso da classe trabalhadora ou dos empresários significa expressão de poder, na medida em que define sua organização e disciplina a lei interna”.⁵⁵

Segundo Amauri Mascaro, este princípio, “funda-se na ideia de uma ordem sindical baseada na liberdade política, sem interferência do Estado, ou com um mínimo de interferência, uma visão distante do controle estatal sobre a organização e a ação dos sindicatos”⁵⁶.

O discutido princípio ainda nos remete à superioridade da vontade coletiva sobre aquela individual, onde verificamos comumente a imperatividade dos contratos coletivos, sobre o individual, paralelamente com o dispõe o nosso ordenamento jurídico.

E nesse ponto temos a conclusão de Amauri Mascaro:

mas entende que esse sistema autônomo atua em contínua correlação com a

54 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1376

55 AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2006

56 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag. 137

ordem estatal, operando como fator de renovação desta. É o que explica a sua peculiaridade, como sistema de normas produzindo pelas diversas fontes, dentre as quais a legislação, a contratação coletiva e a jurisprudência, reciprocamente relacionadas. Como consequência da liberdade sindical, resulta um poder de determinação autônoma das condições de trabalho. O exercício desse poder se manifesta como função típica, e qualificante, da organização sindical, ainda que não exclusiva. A esse fenômeno, de auto-regulamentação dos interesses entre grupos contrapostos, dá o nome de autonomia coletiva.⁵⁷

Assim temos que a autonomia sindical, é nada mais do que a liberdade de organização dos sindicatos, para que estes atuem em nome da coletividade, paralelamente à lei, criando novas condições de trabalho, as quais prevalecerão perante a vontade individual

1.4.2. Princípios regentes das relações entre os seres coletivos trabalhistas

Neste grupo de princípios, verificaremos aqueles que nos remetem à essência das relações entre os sujeitos do Direito coletivo.

A) Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva

Tal como preceituam os artigos 8º, III e VI da Constituição Federal, o princípio ora em estudo, nos remete a necessidade de participação do ente coletivo – no caso brasileiro o Sindicato – para validar o processo de negociação coletiva.

Segundo Maurício Godinho, “o princípio visa assegurar a existência de Efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal do empregador com grupos coletivos obreiros estruturados apenas de modo episódico, eventual, sem a força de uma institucionalização democrática como a propiciada pelo sindicato (com garantias de especiais de emprego, transparência negocial, etc.)”⁵⁸.

Citado doutrinador, destaca que o recepcionado artigo 617 §1º da CLT, ressalva a possibilidade de negociação pelos particulares, no caso de recusa ou omissão do sindicato no tocante à pactuação de Certo Acordo Coletivo de Trabalho. Veja-se:

Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdio Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos

57 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compendio de Direito Sindical*. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.140

58 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1380

entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

§ 1º Expirado o prazo de 8 (oito) dias sem que o Sindicato tenha se desincumbido do encargo recebido, poderão os interessados dar conhecimento do fato à Federação a que estiver vinculado o Sindicato e, em falta dessa, à correspondente Confederação, para que, no mesmo prazo, assuma a direção dos entendimentos. Esgotado esse prazo, poderão os interessados prosseguir diretamente na negociação coletiva até final. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)⁵⁹

Luciano Martinez entende que referido artigo não fora recepcionado pela Constituição de 88, e adota um posicionamento mais direto no sentido de que é indispensável a participação sindical nas negociações, para ele referido princípio:

“baseia-se mandamento nuclear segundo o qual a participação sindical obreira é indispensável à caracterização da existência de uma relação contratual coletiva, não se podendo falar em negociação coletiva senão quando um dos sujeitos contratantes for, necessariamente, uma entidade sindical de trabalhadores”⁶⁰.

Segundo o citado doutrinador, sem a participação sindical, não há que se falar em negociação coletiva, sendo certo que verificar-se-á no máximo uma negociação plúrima, sem o condão de produzir efeitos *ultra partes* ou de promover alterações contratuais coletivas *in pejus*⁶¹.

De toda forma, há que se ressaltar que, ainda que se considere recepcionado citado artigo, este entendimento não abre espaço para negociações irregulares ou fraudulentas, devendo respeitar os limites legais aplicáveis às negociações.

B) Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos

Como o próprio nome sugere, o princípio da equivalência dos Contratantes Coletivos, busca equiparar os seres coletivos.

Isto porque, o empregador já é considerado um ser coletivo, em razão de seu poder econômico e independente, enquanto os trabalhadores necessitam se coletivizar através

59 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm consultado em 26/09/2015 às 21h40

60 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 746

61 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 747

do sindicato para deter a citada condição.

Assim, nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

“Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidades de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho”⁶².

Para Luciano Martinez, “os contratantes, estando em plano de igualdade, são dotados dos mesmos instrumentos de ação e de resistência, passíveis de utilização no momento de construção do acordo ou da convenção coletiva. Anote-se, porque importante, que a equivalência dos contratantes os faz reciprocamente imunes às cláusulas de adesão, o que, teoricamente, estimula o diálogo para a construção de fontes autônomas cada vez mais justas equânimes”.⁶³

Veja-se que essa igualdade é confirmada no âmbito de nossos tribunais, conforme se verifica do julgamento do Recurso Ordinário pelo Tribunal Regional do Trabalho da 18ª região:

REDUÇÃO SALARIAL. A conveniência de se autorizar a redução salarial é afeta somente à negociação coletiva. À luz do princípio da equivalência dos seres coletivos contratantes, subentende-se que o sindicato obreiro, sopesando o melhor resultado para a categoria profissional, manifesta sua vontade com autonomia, ao contrário do que aconteceria se tal pactuação fosse permitida no campo individual, já que, dada a diferença material havida entre os polos da relação, a vontade obreira fica contingenciada frente a figura do empregador. Negado provimento. (TRT 18ª R.; RO 0214900-57.2009.5.18.0003; Rel. Des. Paulo Pimenta; DJEGO 26/07/2010)⁶⁴

C) Princípio da Lealdade e Transparência na Negociação Coletiva

62 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1381

63 MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho**. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 747

64 Nota: Repositório autorizado do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009 Jurisprudência/Julgados/2010/TRT 18ª R./Continua.../35024010 - REDUÇÃO SALARIAL.

O artigo 422 do Código Civil, prevê que “Os contratantes são obrigados a guardar, assim na conclusão do contrato, como em sua execução, os princípios de probidade e boa-fé”⁶⁵

Considerando o que fora exposto no item anterior, no sentido da observância da equivalência dos seres contratantes, temos que os seres contratantes devem manter a lealdade e a transparência durante as negociações a fim de que ao final possa se garantir a efetivação do instrumento.

Alguns doutrinadores denominam o estudado princípio com “da boa-fé objetiva”, tal como Luciano Martinez, que para ele:

“baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual os sujeitos integrantes de uma relação jurídica devem agir, um em relação ao outro, com a máxima lealdade e transparência, a ponto de suas atitudes serem socialmente identificadas como sinceras e honestas, notadamente porque desenvolvidas em clima de mútua confiança, inspirado nos deveres sociais de cuidar, de colaborar e de informar.”⁶⁶

Maurício Godinho, na mesma linha afirma:

“Há Duas faces no princípio: *lealdade e transparência*. Ambas são premissas essenciais ao desenvolvimento democrático e eficaz do próprio processo negocial coletivo. Afinal, o Direito Coletivo objetiva formular *normas jurídicas* - e não apenas cláusulas obrigacionais -, razão porque a lealdade e o acesso a informações inscrevem-se no núcleo de sua dinâmica de evolução.

A lisura na conduta negocial atinge qualquer das duas partes coletivas envolvidas. Não se pode aqui, regra geral, invocar o princípio tutelar (próprio do Direito Individual) para negar validade a certo dispositivo ou diploma anteriormente celebrado na negociação coletiva – as partes são teoricamente equivalentes (ao contrário do que ocorre no ramo trabalhista individual).”⁶⁷

Nas Palavras de José Carlos Arouca:

A boa-fé revela-se quando a parte contrária a) aceita negociar ou recusa justificadamente a proposta de negociação; b) agenda calendário de reuniões em prazo razoável para início e término; c) oferece contraproposta razoável e justificada; d) negocia em clima amistoso, sem praticar retaliações, ou atende a reivindicações constantes da pauta aprovada pela assembleia, como

65 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm consultado em 26/09/2015 às 22h03

66 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 748

67 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1383/1384

concessão liberal; e) não dispensa os empregados, especialmente aqueles que compõem a comissão de negociações. De parte do sindicato profissional, seria também manter o clima de harmonia, sem o recurso da greve ⁶⁸

Do julgado abaixo, selecionamos a brilhante análise dos autos do processo em que se determinado sindicato obreiro pretendia a nulidade de cláusula normativa que regulamentava o intervalo para refeição – que este mesmo havia pactuado, tendo o TST, pela relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, entendido pela improcedência da demanda, sob o fundamento de que o sindicato autor teria quebrado a boa-fé contratual, vejamos:

92571348 - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA.

(...)

4. Ação coletiva ajuizada pelo sindicato. Substituição processual. Pedido fundado na invalidade de cláusula de norma coletiva firmada pelo próprio sindicato. Demonstração nos autos do interesse veemente do sindicato na pactuação da referida cláusula. Comportamento contraditório. Violação dos princípios da lealdade e boa fé objetiva. Desvirtuamento do instituto da negociação coletiva. Improcedência do pedido.

(...)

A boa-fé objetiva consiste em um modelo de comportamento a ser observado pelos contratantes, fundado em padrões sociais de lisura, honestidade e correção, de modo a não frustrar a legítima confiança da outra parte (rosenvald, Nelson. Dignidade humana e boa-fé Código Civil, 2005, p. 80). Configura-se, ainda, como uma cláusula geral no direito comum, inserida expressamente no artigo 422 do CC, integrando, nessa condição, todo e qualquer negócio jurídico, independentemente de estipulação expressa. Em que pese não prevista expressamente em nenhum diploma normativo trabalhista, aplica-se igualmente ao direito do trabalho, porquanto plenamente compatível com seus princípios, sendo que, no tocante ao direito coletivo do trabalho, referido postulado é alçado pela doutrina ao patamar de princípio específico, como corolário dos princípios da autonomia privada coletiva e da equivalência entre as partes negociantes. Na qualidade de princípio trabalhista, a boa-fé objetiva não se limita a mero postulado orientador de condutas, possuindo, ao contrário, densidade normativa suficiente para regular relações jurídicas havidas entre os contratantes coletivos. Tanto é assim que a doutrina pátria defende que, além das funções interpretativa e integrativa, o referido princípio detém função delimitadora do exercício de direitos subjetivos, razão pela qual configura abuso de direito e, portanto, ato ilícito, o exercício de uma determinada posição jurídica em desrespeito à boa-fé objetiva. Nesse sentido, inclusive, cito o artigo 187 do CC, o qual dispõe que: também comete ato ilícito o titular de um direito que, ao exercê-lo, exceder manifestamente os limites impostos pelo seu fim econômico ou social, pela boa-fé ou pelos costumes (grifei). A esse respeito, aliás, este egrégio tribunal superior, julgando o paradigmático caso embraer (tst-rod. 3090012.2009.5.15.0000, Rel. Ministro godinho delgado, dejt de 04.09.09), decidiu ser imprescindível a negociação coletiva para a dispensa em massa de trabalhadores, fundamentando tal limitação ao

68 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 282

poder diretivo do empregador, dentre outros motivos, na necessidade de observância ao princípio da boa-fé objetiva. Logo, há um consenso doutrinário e jurisprudencial no tocante a possibilidade de ser restringir direitos subjetivos em virtude da imperativa observância aos deveres de lealdade e lisura decorrentes da boa-fé objetiva. O caso em exame, ao que me parece, comporta aplicação da boa-fé objetiva em sua função restritiva ao exercício de direitos subjetivos. Isso porque, conforme narrado, o sindicato-autor veicula na presente ação postulação que conflita com sua intenção primeira, externada nos autos de ação trabalhista anterior (rt-00036787.2010.5.04.0761). Em outras palavras, a entidade sindical contraria o comportamento antes praticado, buscando, na presente ação judicial, impingir à negociação coletiva por ela ratificada a conotação de prejudicial aos trabalhadores. Ademais, impressiona o fato de o sindicato-autor em nenhum momento alegar eventual vício de consentimento nas tratativas ocorridas. Ou seja, o autor admite que homologou por seu próprio interesse a cláusula da norma coletiva que agora busca a invalidação. Confessa, ainda, a defesa intransigente da manutenção da referida cláusula, ora alegada prejudicial à categoria. Diante de tal contexto, alcanço apenas duas alternativas possíveis: 1) ou o intervalo intrajornada de 45 minutos diários era prejudicial à categoria, hipótese na qual o sindicato, ao reiterar tal cláusula em sucessivos acordos coletivos de trabalho, atuou contra o interesse de seus representados, tendo, inclusive, litigado em juízo postulando a manutenção de tal situação prejudicial aos trabalhadores. O que me parece altamente improvável. ; 2) ou o intervalo intrajornada de 45 minutos era de interesse dos trabalhadores, por ser benéfico a eles, hipótese na qual o sindicato, apesar de ciente disso, requer judicialmente a anulação da referida cláusula. Independente de adentrar-se à discussão acerca da possibilidade ou não de redução do intervalo intrajornada mediante negociação coletiva, o que vislumbro, no caso, é uma manobra jurídica realizada pelo sindipolo no sentido de, após usufruir por vários anos do intervalo intrajornada reduzido que era de seu interesse, auferir, em favor de seus substituídos, as verbas pecuniárias decorrentes da invalidação posterior da respectiva cláusula de norma coletiva. Trata-se, em suma, do absurdo pedido de tutela judicial em favor dos trabalhadores representados pelo sindipolo, tendo por fundamento supostas irregularidades praticadas pelo próprio sindicato-autor. Busca a entidade sindical, dessa forma, beneficiar-se de sua própria torpeza. Ao assim proceder, todavia, o sindicato transborda o mero comportamento incoerente, adentrando ao campo da deslealdade e da litigância inconsequente, além de atestar sua incapacidade de construir uma negociação coletiva de trabalho sadia, lícita e eficaz. As consequências do acolhimento do pedido autoral, a meu ver, são deveras danosas ao instituto da negociação coletiva, na medida em que chancela judicialmente o comportamento malicioso de um dos negociantes, em nítida afronta ao espírito da norma constitucional que delega a empregados e empregadores o atributo da autonomia privada coletiva. Nesse ponto, aliás, compartilho da preocupação externada pela doutrina, no sentido de que a confiança depositada nas pessoas, em especial a conquistada a partir da conduta de outra parte contratante para fim de viabilização do negócio, ou, ainda, no decorrer da fase contratual ou mesmo nos seus efeitos posteriores, exige tutela jurídica, não podendo ser frustrada, sob pena de perda do propósito pacificador, da base moral e do norte da justiça que guia o direito. (maistro Júnior, gilberto Carlos. O princípio da boa-fé na negociação coletiva, p. 172). Com efeito, é preciso prestigiar a negociação coletiva fundada na lealdade dos contratantes, como forma de incentivo à composição dos conflitos pelos próprios interessados, repelindo pretensões que,

supostamente calcadas em direitos legítimos, ocultem desvios de conduta e atitudes contraditórias, ofensivas à boa-fé objetiva. Assim, restando evidente a violação do dever de lealdade pela entidade sindical, reputo caracterizada a quebra da boa-fé objetiva, razão pela qual julgo improcedente a pretensão autoral. Recurso de revista conhecido e provido. Agravo de instrumento do sindicato-autor 1. Intervalo intrajornada. Recurso prejudicado. Em razão do provimento do recurso de revista da reclamada, julgando-se improcedente a pretensão autoral, resta prejudicada a análise do agravo de instrumento do reclamante. Agravo de instrumento prejudicado. (TST; ARR 0000598-17.2010.5.04.0761; Quinta Turma; Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; DEJT 22/08/2014)⁶⁹

1.4.3. Princípios Regentes das Relações entre Normas Coletivas Negociadas e Normas Estaduais.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado os princípios deste terceiro grupo, direcionam-se “às relações e efeitos das normas coletivas negociadas perante a comunidade e universo jurídico em que atuam. Ou seja, o potencial criativo das normas providas da negociação coletiva e seu relacionamento hierárquico com o estuário heterônomo do Direito do Trabalho”⁷⁰.

São princípios balizadores da construção jurídica, a fim de garantir ao final sua validade e aplicabilidade.

A) Princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva

O princípio da Criatividade Jurídica da Negociação Coletiva, nos remete a própria essência do Direito Coletivo do Trabalho, no qual os instrumentos coletivos têm efetivos poderes de criarem uma norma jurídica.

Essa força normativa vem insculpida no âmbito da CLT em seu artigo 611, que prevê:

Art. 611 - Convenção Coletiva de Trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho⁷¹

69 Nota: Repositório autorizado do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009. Jurisprudência/Julgados/2014/2014 - Superiores/TST/Continua.../ 92571348 - RECURSO DE REVISTA DA RECLAMADA. Acessado em 27/09/2015 às 15h31

70 GODINHO, Maurício Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1384

71 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm acessado 26/09/2015 às 10h30

Maurício Godinho Delgado demonstra a função desse princípio e, portanto, do direito coletivo do trabalho, mas adverte pela inibição e limitação que este sofria até recentemente:

“A criação de normas jurídicas pelos atores coletivos componente de uma dada comunidade econômico-profissional realiza o princípio democrático de descentralização política e de avanço da autogestão social pelas comunidades localizadas. A antítese ao Direito Coletivo é a inibição absoluta ao processo negocial coletivo e à autonormatização social, conforme foi tão característico ao modelo de normatização subordinada estatal que prevaleceu nas experiências corporativistas e fascistas européias da primeira metade do século XX. No Brasil, a tradição justralhista sempre tendeu a mitigar o papel do Direito Coletivo do Trabalho, denegando, inclusive, as prerrogativas mínimas de liberdade associativa e sindical e de autonomia sindical aos trabalhadores e suas organizações. Com a Constituição de 1988 é que esse processo começou a se inverter, conforme se observam de distintos dispositivos da Constituição (ilustrativamente art. 7º VI e XII; art. 8º, I, III, VI; art. 9º)”⁷²

B) Princípio da Adequação Setorial Negociada.

Refere-se o princípio da adequação setorial negociada, segundo Maurício Godinho, “das possibilidades e limites jurídicos da negociação coletiva. Ou seja, critérios de harmonização entre as normas jurídicas oriundas da negociação coletiva (mediante a consumação do princípio de sua criatividade jurídica) e as normas jurídicas oriundas da legislação heterônoma estatal”⁷³.

Para Luciano Martinez este princípio:

“baseia-se no mandamento nuclear segundo o qual a negociação coletiva somente produzirá fontes juridicamente válidas se estas apresentarem um padrão mais elevado do que aquele produzido pela lei. De acordo com o sistema constitucional ora vigente, que prevê a aplicabilidade das fontes mais favoráveis ao trabalhador diante de uma pluralidade normativa, não existiriam razões jurídicas para aceitar que um acordo ou convenção coletiva impusesse um padrão específico menos vantajoso do que aquele constante da lei.”

Neste ponto, cabe transcrever o brilhante entendimento de Maurício Godinho Delgado, primeiro a referenciar este princípio, no tocante aos critérios que as normas coletivas devem observar para que possam prevalecer:

⁷² GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1385

⁷³ GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1387

Pelo *princípio da adequação setorial negociada* juscoletivas construídas para incidirem sobre certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalista 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 oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não indisponibilidade absoluta).

No primeiro caso especificado (quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável), as normas autônomas elevam o patamar setorial de direitos trabalhistas, em comparação com o padrão geral imperativo existente. Assim o fazendo, não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao Direito Individual do Trabalho.

Já no segundo caso (*quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa – e não de indisponibilidade absoluta*), o princípio da indisponibilidade de direitos é realmente afrontado, mas de modo a atingir somente parcelas de *indisponibilidade relativa*. Estas assim se qualificam quer pela natureza própria à parcela mesma (ilustrativamente, modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc.), quer pela existência de expresso permissivo jurídico heterônomo a seu respeito (por exemplo, montante salarial: art. 7º, VI, CF/88; ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88)⁷⁴

Assim verifica-se que não se admite a renúncia a direitos, até mesmo porque vedado no processo coletivo renunciar a direitos de terceiros. Deve-se sempre observar a transação sobre aqueles direitos de indisponibilidade relativa, já que os direitos de indisponibilidade absoluta não admitem a transação, ainda que por meio de negociação coletiva.

Os citados direitos de indisponibilidade absoluta, detém essa proteção, justamente por garantirem um *patamar civilizatório mínimo*, garantido-se assim a inviolabilidade de garantias constitucionais como a *dignidade da pessoa humana*.

Esse patamar civilizatório mínimo, segundo Delgado, classifica-se em três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas:

“as normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art. 7º, VI, XIII e XIV, por exemplo) *as normas de tratados e convenções internacionais vigentes no plano interno brasileiro* (referidas pelo art. 5º, §2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se

74 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1388

integra o Brasil); as *normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas, normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).
75

O princípio da adequação setorial negocia é comumente utilizado em nossos tribunais, como forma de analisar e validar ou não, normas coletivas sob aquelas normas estatais. Vejamos abaixo, julgado oriundo do Colendo TST, de lavra do ministro Maurício Godinho Delgado:

92856761 - RECURSO DE REVISTA. REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR). INTERPRETAÇÃO DE NORMA COLETIVA. VERBAS DEDUTÍVEIS PARA O CÁLCULO DO COMPLEMENTO DE RMNR. ADICIONAIS. CONFRONTO DO CRITÉRIO CONSTITUCIONAL DE PRESTÍGIO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA TRABALHISTA COM OS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS DO IMPÉRIO DA CONSTITUIÇÃO E DAS LEIS IMPERATIVAS DA REPÚBLICA E TAMBÉM DO PRINCÍPIO CONSTITUCIONAL ANTIDISCRIMINATÓRIO. **LIMITES À ADEQUAÇÃO SETORIAL NEGOCIADA.** 1) No Estado Democrático de Direito estruturado pela Constituição de 1988, prevalece o império do Texto Máximo da República e das leis federais imperativas, salvo nos aspectos que essa normatividade superior indubitavelmente franquear maior espaço de criatividade jurídica à negociação coletiva trabalhista. 2) O império normativo heterônomo acentua-se quando se tratar de regras constitucionais ou legais que buscam fixar vantagens adicionais para trabalhadores que laborem em circunstâncias tipificadas mais gravosas, situação desfavorável que o Direito busca compensar. Desconsiderar a negociação coletiva esse fato, ainda que sob o artificioso epíteto de restauração da isonomia, é não compreender a estrutura e lógica normativas do Estado Democrático de Direito de 1988, como também criar regras coletivas negociadas manifestamente discriminatórias, que acentuam as vantagens de quem trabalha em circunstâncias mais benéficas, em detrimento de quem trabalha em circunstâncias reconhecidamente mais penosas.
(...)
4) Ora, sabe-se que os adicionais, regra geral, consistem em parcelas contraprestativas suplementares devidas ao empregado em virtude do exercício do trabalho em circunstâncias tipificadas mais gravosas. Ou seja: paga-se um plus em virtude do desconforto, desgaste ou risco vivenciados, da responsabilidade e encargos superiores recebidos, do exercício cumulativo de funções, etc. Nesse contexto, acolher a norma coletiva analisada, em todo o seu teor, ou o modelo de interpretação proposto pela Reclamada, no sentido de que o pagamento da parcela Complemento de RMNR deve se dar com a dedução do valor devido a título, por exemplo, de adicional de periculosidade, significa desvirtuar toda a ideia de isonomia e, principalmente, antidiscriminação. isonomia curiosamente mencionada pelo instrumento normativo. , uma vez que estar-se-ia proporcionando aos

empregados que não se submetem a situações gravosas de trabalho o mesmo padrão remuneratório concedido àqueles empregados que se submetem a tais condições. **5) Frise-se que, pelo princípio da adequação setorial negociada, as normas autônomas juscoletivas construídas para incidirem sobre uma certa comunidade econômico-profissional podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo justrabalhista 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 oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta). Na hipótese, contudo, a despeito da norma coletiva implementar padrão setorial superior, concedendo vantagem não prevista em lei, transaciona normas de indisponibilidade absoluta, afastando critério de diferenciação salarial criado pela própria Constituição da República e pela Lei Federal Imperativa, devendo ser considerada inválida, portanto, nesse específico aspecto.** 6) Registre-se, ademais, que a própria Constituição Federal de 1988, no âmbito dos direitos fundamentais, mais precisamente em seu art. 7º, XXIII, exige tratamento distinto para o trabalho realizado em situações perigosas. Com efeito, dar guarida a semelhante norma coletiva negociada e a tal exegese proposta pela Reclamada seria o mesmo que admitir, ainda que tacitamente, a supressão, por exemplo, do adicional de periculosidade. o que não se cogita, por se tratar de medida de saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (art. 7º, XXIII, CF; art. 193, § 1º, CLT). 7) Ademais, não cabe à negociação coletiva estabelecer suposto e exótico tratamento isonômico quando o próprio ordenamento jurídico, visando instrumentalizar o princípio constitucional da igualdade substancial e da não discriminação, exigir e determinar o tratamento diferenciado. **8) Esclareça-se que somente as vantagens oriundas da Constituição ou de lei imperativa é que não podem ser desconsideradas pela negociação coletiva em análise, por criarem vantagem especial diferenciada, condicionada, em sobreposição ao complexo salarial. No tocante a verbas sem direta imperatividade constitucional ou legal (parcelas criadas por CCT ou ACT ou por regulamento de empresa), naturalmente que não prevalece o limite ora especificado, sendo soberana a regra convencional.** 9) Por fim, a corroborar tal entendimento, registre-se que a SBDI-1 desta Corte, na sessão realizada no dia 26.09.2013, em análise ao processo: E- RR-848-40.2011.5.11.0001, decidiu que a interpretação dada à cláusula do acordo coletivo que instituiu a RMNR não pode resultar na igualdade entre os empregados que têm direito aos adicionais previstos na ordem jurídica e os que não têm direito a adicional algum, inclusive porque alguns desses adicionais estão previstos, na Constituição, como direitos fundamentais. Recurso de revista conhecido e provido. (TST; RR 0001860-18.2012.5.02.0072; Terceira Turma; Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; DEJT 21/08/2015; Pág. 1473⁷⁶

76 Exclusividade Magister: Repositório autorizado On-Line do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009. Jurisprudência/Julgados Recentes/Dia 21/08/2015/TST/92856761 - RECURSO DE REVISTA. REMUNERAÇÃO MÍNIMA POR NÍVEL E REGIME (RMNR) acessado em 27/09/2015 às 16h20

1.6. Formas de resolução de conflitos

As formas de resolução de conflitos, classificam-se em três grandes grupos: a) a autotutela; b) a heterocomposição; c) a autocomposição, sendo que a diferença entre estes encontra-se na forma de solução do conflito e os sujeitos determinantes para tal fato.

A **autotutela**, verifica-se “quando o próprio sujeito busca afirmar, unilateralmente, seu interesse, impondo-o (e impondo-se) à parte contestante e à própria comunidade que o cerca”.⁷⁷

O Professor Sérgio Pinto Martins, relembra que “o Direito Penal autoriza a legítima defesa e o estado de necessidade, que são excludentes da ilicitude do ato (art. 23 do CP). No entanto, não se admite o exercício arbitrário das próprias razões para a solução dos conflitos entre as partes”.⁷⁸

Já **na heterocomposição**, verifica-se a ação de um sujeito externo à relação conflituosa, para a solução do problema.

Exemplificando essa forma, Amauri desta como exemplo a arbitragem e a jurisdição do Estado.⁷⁹

A **autocomposição** por sua vez, decorre de quando as próprias partes solucionam o conflito, sem a intervenção de um terceiro.

Para Amauri, a forma autocompositiva é, principalmente, a negociação coletiva para os conflitos coletivos e o acordo ou a conciliação para os conflitos individuais, acompanhados ou não de mediação.⁸⁰

Para Sérgio Pinto Martins, “Este é, realmente, o melhor meio de solução de conflitos, pois ninguém melhor do que as próprias partes para solucionar suas pendências, porque conhecem os problemas existentes em suas categorias”.⁸¹

Citado Mestre, segue afirmando que esta se verifica de duas formas, a unilateral e a bilateral, sendo “A unilateral é caracterizada pela renúncia de uma das partes a sua pretensão. A bilateral ocorre quando cada uma das partes faz concessões recíprocas, ao que se denomina transação”.

77 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: LTr, 2014, pag. 1434

78 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Do trabalho**. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 789

79 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.294

80 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.294

81 MARTINS, Sergio Pinto. **Direito Do trabalho**. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 789

Maurício Godinho Delgado, acrescenta uma forma à autocomposição, verificando-a de três formas:

De um lado, o despojamento unilateral em favor de outrem da vantagem por este almejada (renúncia). De outro lado, aceitação ou resignação de uma das partes ao interesse da outra (aceitação, resignação ou ainda, submissão). Por fim a autocomposição também ocorre através da concessão recíproca efetuada pelas partes.⁸²

Adiantando o que melhor se verificará nos próximos capítulos, pode-se destacar que as normas coletivas se enquadram no grupo da autocomposição, na hipótese de transação.

82GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1435

2. NEGOCIAÇÃO COLETIVA.

Uma vez realizada a análise do campo em que se insere a negociação coletiva, passemos então, para a análise desta forma de solução de conflitos – especificamente o Acordo e a Convenção Coletiva -, que segundo fundamento do STF, concede validade à cláusula que dá quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas decorrentes do contrato de emprego, quando da adesão do empregado a planos de demissão voluntária.

2.1 CONCEITO

Analizando a origem etimológica da palavra “negócio”, verifica-se a junção de “nec” que no latim significa uma negação, acrescido de “ötium” que nos remete a ócio, folga, tendo portanto o significado de algo a fazer, negando o ócio, ou seja negociar.⁸³

Em seu curso de Direito do trabalho, Amauri Mascaro define as Negociações coletivas como:

“uma técnica que trabalhadores e empregadores podem usar para a autocomposição dos seus conflitos coletivos de trabalho. Desenvolvem-se segundo um procedimento via de regra informal, direto, iniciado pelos trabalhadores por meio das suas respectivas representações, em nível de empresa ou de categoria econômico-profissional, que, formulando reivindicações, tentam obter o consentimento dos empregadores, parcial ou total, para suas pretensões de melhoria das condições que disciplinarão os contratos individuais de trabalho daqueles que são representados na tratativas⁸⁴.

Luciano Martinez, afirma que

“A negociação é então uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de contemporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados) substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal”⁸⁵.

E completa afirmando que “quando esta atividade é desenvolvida no plano das relações coletivas de trabalho, a negociação é adjetivada, recebendo a qualificação de negociação coletiva”

83 <http://www.dicionarioetimologico.com.br/negocio/> consulta em 05/09/2015 às 22h00

84 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29^a ed. São Paulo: Saraiva, 2014 pag.398

85 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 801

Brito Filho, citando Alfredo J. Ruprecht considera a Negociação como “o melhor sistema para solucionar os problemas que surgem entre o capital e o trabalho, não só para fixar salários e estabelecer condições laborais, mas também para regular todas as relações de trabalho entre empregado e empregador”⁸⁶.

Para José Carlos Arouca, a Negociação Coletiva:

“é o procedimento de tratativas entre um ou mais sindicatos de trabalhadores de um lado, e de outro, um ou mais sindicatos de empregadores ou uma ou mais empresas com o propósito de conciliar o trabalho e capital, a partir das reivindicações de um e outro destinadas a completar as relações de trabalho no âmbito das respectivas representações ou dos contratos de trabalho”⁸⁷.

A OIT, em sua Convenção 154, no artigo 2º e alíneas, também indica o que compreende a expressão “negociação coletiva”, vejamos:

“Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘negociação coletiva’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez”⁸⁸

Sérgio Pinto Martins ainda relembra que a OIT, em outra oportunidade, qual seja, a Recomendação 91, define a convenção coletiva como:

“Todo acordo escrito relativo a condições de trabalho e de emprego, celebrado entre um empregador, um grupo de empregadores ou uma ou várias organizações representativas de trabalhadores ou na ausência de tais organizações, por representantes dos trabalhadores interessados, devidamente eleitos autorizados pelos últimos, de acordo com a legislação nacional.”⁸⁹

O TST no julgado abaixo de relatoria do Ministro Guilherme Augusto Caputo Bastos, analisa com clareza a definição da Negociação coletiva, bem como das demais

86 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; *Direito Sindical*; São Paulo, LTr, 2000, pag. 145

87 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 274

88 <http://www.oit.org.br/node/503> acessado em 12/09/2015 às 14h00

89 MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito Do trabalho*. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 805

classificações encontradas na doutrina, as quais veremos nos tópicos seguintes:

A negociação coletiva de trabalho compõe um dos pilares do tripé que sustenta o direito coletivo do trabalho, juntamente com a liberdade sindical e o instituto da greve. Com efeito, trata-se de um mecanismo que prestigia a autocomposição, na medida em que permite, por meio de concessões mútuas, que empregado. Representado por sua organização sindical. E empregador, de forma livre e legítima, negociem direitos de seu interesse, firmando disposições de cunho obrigatório que irão reger os contratos de trabalho no âmbito das entidades convenientes. Configura-se, de todo modo, como um meio de construção do direito por intermédio dos próprios destinatários da norma jurídica, concretizando a inserção dos atores sociais interessados no processo democrático legiferante, por meio do diálogo e do entendimento possível, em um espaço público institucionalizado para tanto. Reflete, assim, o ideal de democracia discursiva, legitimando a norma jurídica produzida por meio da participação dialética dos envolvidos em sua gênese. (...)

Uma das características da negociação coletiva de trabalho. E que compõe o rol de princípios do direito coletivo do trabalho. É a equivalência das partes negociantes. Segundo tal postulado, os contratantes coletivos estão numa posição de equivalência, reconhecendo-lhes uma situação sociojurídica de igualdade, (...) sendo todos seres coletivos, abstratos e com função primordialmente representativa (zangrando, Carlos. Princípios jurídicos do direito do trabalho. 2011, p. 560). Em outras palavras, as tratativas havidas entre os seres coletivos (empresa ou entidade patronal e sindicato de trabalhadores), no âmbito de uma negociação coletiva de trabalho, ocorrem em um contexto de equivalência de forças, ao menos no plano teórico, suprimindo-se, dessa maneira, a hipossuficiência do trabalhador verificada nas relações individuais de trabalho. Diante de tal paridade de armas, que assegura condições equânimes de negociação entre a organização sindical dos empregados e respectivos empregadores, o estado delega às partes a capacidade de autorregulamentação, reconhecendo, ainda, a eficácia jurídica das normas autônomas por elas próprias elaboradas. Trata-se do respeito estatal à autonomia privada coletiva, também princípio do direito coletivo do trabalho, que pode ser definida como o poder social de os grupos representados autorregulamentarem seus interesses gerais e abstratos, reconhecendo o estado a eficácia plena dessa avença em relação a cada integrante dessa coletividade, a par e apesar do regramento estatal. Desde que não afronte norma típica de ordem pública (Teixeira filho, João de Lima. Instituições de direito do trabalho, V. II, p. 1189). A garantia à autonomia privada coletiva, em nosso ordenamento jurídico, possui respaldo constitucional, na medida em que o reconhecimento da validade dos acordos e convenções coletivas de trabalho, produtos da negociação coletiva, encontra-se expressamente assegurado no artigo 7º, XXVI, da Constituição Federal. Assim, no exercício desse relevante mister, cumpre aos atores sociais estabelecer as normas de conduta que lhe serão aplicáveis durante a validade do contrato coletivo, pautando-se, no curso desse processo dialético, pela lealdade recíproca e colaboração mútua, observando, dessa forma, os ditames da boa-fé objetiva. (TST; ARR 0000598-17.2010.5.04.0761; Quinta Turma; Rel. Min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; DEJT 22/08/2014)⁹⁰

90 Nota: Repositório autorizado do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009. Jurisprudência/Julgados/2014/2014 - Superiores/TST/Continua.../ 92571348 - RECURSO DE REVISTA DA

2.2. Natureza Jurídica

No tocante à natureza jurídica das normas coletivas, verificamos doutrina é divergente em realizar referida classificação, divergindo sobre a natureza: a) normativa; b) contratualista; c) mista.

Inicialmente, destacamos que o artigo 611 da CLT apresenta a convenção coletiva de trabalho como acordo de caráter normativo, detentor de uma característica híbrida, de um lado obrigacional, contratualista, do direito civil, e por outro lado uma natureza normativa, no sentido de lei, por ter efeitos prospectivos e terceiros não participantes da estipulação.

A nosso ver, verificando a divisibilidade entre caráter normativo e contratualista, pode-se entender pela natureza mista ou híbrida da norma coletiva, o que nos obriga a aprofundar os estudos nesse ponto, a fim de se verificar o melhor enquadramento da norma coletiva, no que se refere a natureza jurídica.

2.2.1 Teoria contratualista.

Esta teoria é fulcrada *no caráter obrigacional das convenções coletivas, como um resultado da autonomia privada dos particulares, forma de negócio jurídico, um contrato de direito comum ou com as formas tradicionais do direito civil*, segundo Amauri Mascaro⁹¹.

Esta teoria justifica a natureza jurídica da convenção de acordo com certos contratos civis, como os encontrados nas teorias citadas abaixo:

A) Teoria do mandato

Por essa teoria, verifica-se que os associados ingressam no sindicato e a partir de então, aderem ao seu estatuto, tratando-se de uma outorga tácita de poderes para que a entidade sindical atue em seu nome e interesse.

Para Sérgio Pinto Martins:

“A teoria do mandato prescreve que o sindicato é o mandatário dos associados, representando seus interesses individuais. Mais tarde, a mesma

teoria entendeu que o sindicato representava também os interesse coletivos, podendo fazê-lo em juízo, Entendia-se que o mandante podia estipular condições diversas da norma coletiva no contrato de trabalho, revogando a primeira. A referida teoria entrava em choque, porém, com a liberdade sindical, decorrente da autonomia privada coletiva do sindicato, de representar não só os associados, mas também os não-associados, e com a possibilidade de serem estabelecidas normas coletivas mais favoráveis aos empregados, inclusive no contrato individual de trabalho. Ressalte-se que o contrato de mandato só seria aplicável ao mandante e ao mandatário, o não-associado ao sindicato não outorga a este qualquer poder. A convenção coletiva, porém, por ter efeito normativo, vai se aplicar não só aos sícios do sindicato, mas também aos não-sócios.”⁹²

B) Teoria da gestão de negócios

Entende a teoria em questão que os sindicatos atuariam como gestores de negócios de terceiros, pois a final, suas decisões – boas ou ruins – vincularão toda a categoria.

É o que nos ensina Sérgio Pinto Martins, ao afirmar que:

“A teoria da gestão de negócios demonstra que uma pessoa (gerente) vai gerir, tomar conta dos negócios de outra (gerido). O gestor, contudo, deve assumir o negócio de maneira voluntária e espontânea, enquanto na convenção coletiva já existe uma delegação expressa ou tácita para o sindicato agir em nome da categoria. O negócio não diz respeito a outrem, mas à categoria como um todo. Na gestão ainda haveria a possibilidade de os donos do negócio não ratificarem certo ato praticado pelo gerente, quando contrário a seus interesses, enquanto na convenção coletiva o sindicato já tem, com a assembleia geral, o poder de negociar as condições, que podem ser boas ou más se e que, posteriormente, não precisarão ser ratificadas pela categoria.”⁹³

C) Teoria da estipulação em favor de terceiros

Nas palavras de Sérgio Pinto Martins, esta teoria:

“Dá a ideia de que o sindicato estipularia as condições de trabalho em favor de terceiros, que seriam os representados. Verifica-se, entretanto, que os associados do sindicato não poderiam ser considerados como terceiros, pois eram a própria coletividade para quem se estipulavam as condições de trabalho. A convenção coletiva criava, todavia, direitos e obrigações para as partes convenientes, enquanto a estipulação era apenas a favor de um terceiro. Na estipulação, os terceiros deveriam declarar que tinham interesse em se beneficiar do pacto, enquanto a convenção coletiva, por ter efeito normativo, irá vincular os sócios e não-sócios do sindicato, valendo para

92 MARTINS, Sergio Pinto. Direito Do trabalho. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 834

93 MARTINS, Sergio Pinto. Direito Do trabalho. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 834

toda a categoria.”⁹⁴

Desta forma, podemos resumir a referida teoria quando um sujeito convencionou com outro, certa vantagem em benefício de um terceiro, que não toma parte no contrato, mas que por pertencer a determinada categoria deverá respeitar o poder normativo deste.

D) Teoria da personalidade moral fictícia

Aos que defendem a teoria em questão, entende-se que o sindicato é uma figura fictícia. Isto porque, celebrada a convenção coletiva de trabalho, considerar-se-ia que os associados a teriam celebrado, e não o sindicato.

E) Teoria da solidariedade necessária

Tem-se como mandamento nuclear dessa teoria, o fato da vontade individual, subordinar-se à vontade da coletividade.

Nas palavras de Amauri Mascaro:

“de inspiração francesa, surgiu a teoria da solidariedade necessária (Rouast), sustentando que as convenções coletivas pertencem a um direito coletivo, superior aos direitos individuais, e são obrigatórias mesmo em relação aos não contratantes pela necessidade social de subordinação do indivíduo ao interesse coletivo; assim, uma razão de solidariedade social explicaria esse fenômeno da sua imposição legal.”⁹⁵

2.2.2 Teoria Normativa.

A segunda é a teoria normativa que explica a natureza jurídica de acordo com o efeito da convenção, que detém caráter normativo, valendo para toda a categoria e não apenas para os associados do sindicato.

Sérgio Pinto Martins nos demonstra o cerne da teoria, detalhando que:

“A teoria normativa procura explicar a natureza jurídica da convenção coletiva não como um contrato, mas de acordo com seu efeito, que será

94 MARTINS, Sérgio Pinto. Direito Do trabalho. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 834

95 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014 pag.1476

normativo, valendo para toda a categoria e não apenas para os associados do sindicato, sendo extensível imediatamente a todas as pessoas que estejam representadas pelo sindicato. Tal teoria tem um aspecto publicístico, proveniente do corporativismo italiano. Seriam exemplos da teoria normativa: a teoria regulamentar, da instituição corporativa e da lei delegada.⁹⁶

Amauri Mascaro adota esta teoria em questão, defendendo que no direito brasileiro a natureza jurídica das normas coletivas é normativa, sob os seguintes fundamentos:

“Por acordo de caráter normativo só se poderá entender todo aquele que, a exemplo da lei, for eficaz, mesmo *utraestipulante*. Portanto, aplicam-se as convenções coletivas a todos, empregados e empregadores, desde que pertençam ao âmbito da representação profissional ou econômica dos sindicatos convenientes. Assim, o direito brasileiro filia-se à corrente normativista. As convenções coletivas são normas jurídicas. Aproximam-se mais das leis do que dos contratos. Os seus efeitos, *inconfundíveis*, impedem que a posição contratualista mantenha-se entre nós. Note-se que os efeitos das convenções coletivas recaem sobre a categoria de empregados ou empregadores e não somente sobre os empregados ou empregadores filiados aos seus sindicatos.”⁹⁷

Em que pese ousarmos entender de forma diversa, vejamos as teorias que fazem parte dessa corrente normativa:

A) Teoria da Instituição corporativa

Nesta teoria, verificamos o poder de produção de normas jurídicas nas corporações e sindicatos. Isto porque, segundo artigo 615 da CLT⁹⁸, somente o depósito da convenção coletiva no órgão do Ministério do Trabalho daria efeito de sua vigência.

96 MARTINS, Sergio Pinto. *Direito Do trabalho*. 26^a.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag.834

97 NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29^a ed. São Paulo: Saraiva, 2014 pag. 1477/1478

98 Art. 615 - O processo de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação total ou parcial de Convenção ou Acôrdo ficará subordinado, em qualquer caso, à aprovação de Assembléia Geral dos Sindicatos convenientes ou partes acordantes, com observância do disposto no art. 612. ([Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

§ 1º O instrumento de prorrogação, revisão, denúncia ou revogação de Convenção ou Acôrdo será depositado para fins de registro e arquivamento, na repartição em que o mesmo originariamente foi depositado observado o disposto no art. 614. ([Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967](#))

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

B) Teoria Regulamentar

Segundo Sérgio Pinto Martins:

“Importa a teoria regulamentar em disciplinar, pela convenção coletiva, as condições de trabalho. Isso quer dizer que a convenção coletiva seria um regulamento interno da profissão, de direito público, como ocorre com a lei, que é feita para a sociedade. Entretanto, não se pode dizer que a convenção coletiva esteja no âmbito do direito público, pois é feita para e pelos particulares, estando compreendida no direito privado.”⁹⁹

C) Teoria da Lei delegada

A teoria da lei delegada nos remete ao fato do sindicato receber o poder de promulgar leis de aplicabilidade à categoria de sua representatividade.

Critica-se essa teoria, pelo fato do sindicato não ser pertencente ao Estado, mas sim um ente privado, não tendo portanto competência para elaboração de leis.

É o que vislumbramos dos ensinamentos de Sérgio Pinto Martins:

“A teoria da lei delegada tem por base o fato de o Estado delegar associações por ele reconhecidas, como representantes das categorias profissionais e econômicas, o direito de promulgar leis a serem aplicáveis a suas profissões. Hoje, o sindicato não mais exerce função delegada de poder público, como ocorria nas Constituições anteriores à de 1988. O sindicato é, atualmente, uma entidade privada, não pertencendo ao Estado, não ser no órgão deste. A convenção coletiva, porém, nasceu no âmbito do direito privado, tratando de relações entre particulares, não se podendo falar também em delegação pelo Estado. A convenção coletiva não é uma lei delegada pelo Estado, pois o sindicato não pode elaborar leis, que são de competência do Poder Legislativo. Ressalta-se que as leis delegadas são elaboradas pelo Presidente da República, mediante delegação do Congresso Nacional (art. 68 da Constituição).”¹⁰⁰

D) Teoria do Uso e Costume industrial

Para essa teoria, verifica-se que as negociações coletivas, passam a ser consideradas como uso ou costume industrial, passando a ser oponível aos membros da categoria não associados e em relação aos empregadores;

99 MARTINS, Sergio Pinto. Direito Do trabalho. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 835

100 MARTINS, Sergio Pinto. Direito Do trabalho. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 835

E) Teoria do Pacto Social

Esta teoria se funda no fato de se estabelecer entre trabalhadores e empregadores uma coincidência de interesses e não um simples contrato. Desta forma a negociação tornar-se-ia um ato complexo, uma convenção-lei.

2.2.3. Teoria mista

Esta teoria realiza a combinação das teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção tem dupla natureza: a) contratual quando da elaboração, haja vista a existência de um acordo de vontades entre as partes e b) normativa, uma vez que valeria para toda a categoria, tanto sócios como não-sócios do sindicato.

Além disso, as normas coletivas têm um duplo efeito: contratual e normativo. Contratual, uma vez que existem cláusulas obrigacionais que só vinculam os acordantes e normativa, porque as cláusulas que estipulam condições de trabalho são de aplicação geral, a toda a categoria.

Na mesma linha de raciocínio, Brito filho afirma que:

“ Os contratos coletivos são sim, *sui generis*, e pelas suas características: 1) de serem contratos, firmados por pessoas jurídicas capazes e com a observância de requisitos, que os inclui na categoria dos negócios jurídicos e 2) de possuírem efeitos normativos, regulamentando, por força de lei relações individuais de pessoas representadas – à revelia delas, no caso dos não associados – pelos que contratam, não se podem enquadrar dentro de nenhuma das concepções, afastam-se dos extremos, só podendo ser explicados dentro do meio-termo que, para nós, representa a teoria que os considera como de natureza mista.”¹⁰¹

Evidente a presença do caráter normativo e contratual em nossa negociação coletiva, contudo, apenas para sedimentar o enquadramento da natureza jurídica da negociação coletiva, cite-se o posicionamento de Sérgio Pinto Martins:

“A teoria mista procura mesclar as teorias contratualistas com as teorias normativas, mostrando que a convenção coletiva tem dupla natureza. A convenção coletiva seria contratual, quando se sua elaboração, pois há um

101 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; *Direito Sindical*; São Paulo, LTr, 2000, pag.168

acordo de vontades entre os pactuantes decorrente de negociação, mas também seus efeitos são normativos, valendo para toda a categoria, tanto para os sócios como para os não sócios do sindicato.

Há também um duplo efeito: contratual e normativo. Contratual porque existem cláusulas obrigacionais que só vinculam os pactuantes; normativo pois as cláusulas normativas irão ser aplicadas a toda a categoria nos contratos individuais dos trabalhadores.

A teoria mista prece que é a que melhor explica a natureza jurídica da convenção coletiva, sem se ater apenas ao caráter contratual ou normativo, mas misturando as duas características. Como já se disse: teria a convenção coletiva corpo de contrato e alma de lei.”¹⁰²

2.3. Princípios da Negociação Coletiva.

Analisando os princípios que regem a negociação coletiva, não podemos esquecer daqueles já citados no presente trabalho, que norteiam o Direito Coletivo de forma geral, e portanto, a negociação coletiva.

Contudo, alguns doutrinadores ainda apresentam princípios específicos para utilização do instituto em comento. Dentre eles podemos citar:

A) Princípio da norma mais favorável

Insculpido no artigo 619 e 620 da CLT, o princípio em comento visa evitar que os contratos individuais contrariem normas coletivas, bem como no caso de coexistência de dupla normatização, aplicar-se-á aquela mais favorável. Veja-se:

Art. 619. Nenhuma disposição de contrato individual de trabalho que contrarie normas de Convenção ou Acordo Coletivo de Trabalho poderá prevalecer na execução do mesmo, sendo considerada nula de pleno direito

Art. 620. As condições estabelecidas em Convenção quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo ¹⁰³

O Julgado abaixo, oriundo do TST, de relatoria do Ministro Maurício Godinho Delgado, analisa com grandeza o princípio em comento, vejamos:

92223513 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA. PREVALÊNCIA. Inteligência do art. 7º, *caput*, da CF e do art. 620 da CLT. Princípio da norma mais favorável. Decisão denegatória. Manutenção. No quadro de conflito de regras entre os preceitos normativos de convenção

102 MARTINS, Sergio Pinto. Direito Do trabalho. 26ª.ed. São Paulo: Atlas, 2010, pag. 835

103 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm acessado em 27/09/2015 às 15h05

e acordo coletivos, a ordem justralhista tem regra explícita a respeito, estipulando que as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo coletivo de trabalho (art. 620 da CLT), em inteira harmonia com o *caput* do art. 7º da constituição, que incorpora o princípio da norma mais favorável. Está claro, portanto, que a consolidação determina a preponderância da convenção coletiva sobre o acordo coletivo como fórmula para se cumprir o princípio da norma mais favorável, afastando-se o critério oriundo do direito civil relativo à especificidade. Porém, se o acordo coletivo for mais favorável, ele há de prevalecer, evidentemente. **A lógica normativa justralhista explica-se: É que interessa ao direito coletivo valorizar os diplomas negociais mais amplos (como as convenções coletivas), pelo suposto de que contêm maiores garantias aos trabalhadores.** Isso ocorre porque a negociação coletiva no plano estritamente empresarial (como permite o act, embora com o reforço participatório do sindicato) inevitavelmente reduz a força coletiva dos obreiros: Aqui eles não agem, de fato, como categoria, porém como mera comunidade específica de empregados. **A propósito, não é por outra razão que o sindicalismo de empresa é considerado uma via de submissão sindical à força do polo empregador.** De todo modo, não se pode olvidar que a constituição fixa império da norma mais favorável, em seu art. 7º, *caput*, preceito magno que mais ainda reforça o disposto no art. 620 da CLT. Assim sendo, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui as razões expendidas na decisão denegatória, que ora subsiste pelos seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido. (TST; AIRR 338-96.2011.5.03.0060; Terceira Turma; Rel. Min. Mauricio Godinho Delgado; DEJT 23/11/2012; Pág. 1103)¹⁰⁴

B) Princípio da Informação

Seguindo o quanto exposto no tópico anterior, no tocante a observância da boa-fé, há que se ressaltar que para a manutenção desta, as partes devem respeitar o princípio da informação, segundo o qual as partes têm o dever de informar a outra, efetivando assim o poder normativo e resolutivo de conflitos da norma coletiva.

É o que ensina José Carlos Arouca:

Para que as negociações sejam efetivas e sérias, indispensável a troca de informações. As empresas devem, pois, mostrar sua lucratividade, seu projeto de expansão, de contratação ou de enxugamento do pessoal. Só assim será possível chegar-se a um resultado bom, dando à contraprestação salarial e às condições de trabalho expressão compatível com o resultado da atividade econômica.

104 Nota: Repositório autorizado do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009. Jurisprudência/Julgados/2012/TST/Continua.../92223513 - AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA. ACORDO COLETIVO E CONVENÇÃO COLETIVA. PREVALÊNCIA. Acessado em 27/09/2015 às 15h00

A participação nos lucros, naturalmente, supõe o acesso aos registros contábeis das empresas.¹⁰⁵

C) Princípio da Pacificação

Notadamente que a norma coletiva visa o bem comum e a pacificação de conflitos, motivo pelo qual outro não é – ou se espera – como resultado se não a satisfação de ambas as partes no conflito.

Arouca, afirma que:

Em outras palavras, o tratado de paz, que fica implícito na celebração do acordo ou da convenção coletiva de trabalho.

Com isso, os trabalhadores dão-se por satisfeitos em suas exigências, para só formular outras, ou quando vêm ressalvadas no ajuste ou quando motivadas por fatos supervenientes e imprevisíveis. Do contrário, outras reivindicações só serão discutidas numa outra negociação coletiva.¹⁰⁶

Para concluir, Brito Filho, confirma que:

Seria o do respeito à finalidade da negociação, devendo esta ser encarada como meio de solucionar um conflito, pelo que deve ser considerada a negociação como um dever que precisa ser cumprido toda vez que se fizer necessário.¹⁰⁷

D) Princípio da Razoabilidade

Brito Filho, citando Lima Teixeira, Rodrigues Pinto e Hugo Gueiros, afirma que por este princípio:

as partes devem negociar dentro de sua realidade, não formulando pleitos que não possam ser implementados, nem, por outro lado, recusando-se a aceitar o que está dentro de suas possibilidades.

Não se quer, com isto, dizer que as partes devem concordar com todas as propostas da outra parte, apenas porque isto é possível, mas sim que devem negociar ancoradas no sentimento de que precisam, atuar, para alcançar o consenso, imbuídas de boa-vontade, discutindo dentro dos limites e com base nas necessidades de cada uma.¹⁰⁸

Verifica-se assim que o princípio em questão determina, em observância da boa-fé, que as partes negociem dentro dos limites de aceitação e negação, evitando aceitar aquilo que não poderão cumprir, ou recusar-se àquilo que poderia.

105 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag.283

106 AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 283

107 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; *Direito Sindical*; São Paulo, LTr, 2000, pag.152

108 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; *Direito Sindical*; São Paulo, LTr, 2000, pag.152

2.4. Sujeitos da negociação coletiva

Hodiernamente, a legislação trabalhista prevê como sujeitos legitimados para celebração de Convenções Coletivas de Trabalho (CCT) os sindicatos representativos dos empregadores e dos empregados de determinada categoria.

Além disso, importante lembrar, que para a celebração de Acordos Coletivos de Trabalho (ACT), além dos sindicatos, o próprio empregador, e o sindicato dos trabalhadores são os legitimados para firmar tais instrumentos.

Maurício Godinho Delgado confirma o quanto exposto, afirmando que:

“Os sindicatos de categoria profissionais são os sujeitos legitimados, pela ordem jurídica, a celebrar negociação coletiva trabalhista no Brasil, sob o ponto de vista dos empregados. Sob o ponto de vista dos empregadores, como estudado, a legitimação pode ser própria, direta, ao menos no caso de acordo coletivo de trabalho.”¹⁰⁹

Destaca-se ainda que, a existência de exceção quanto as categorias que não possuem sindicato. Nestes casos, a federação é legítima para representar os empregados e, na ausência destas, a confederação possui legitimidade. Senão veja-se o disposto no artigo 611, § 2º da CLT a respeito:

“Art. 611 (...)

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

Há quem entenda ainda a possibilidade de negociação diretamente pelos empregados, no caso previsto no artigo 617§1º da CLT, quando existente a recusa do sindicato, da federação e da confederação em negociar os interesses dos empregados. Nessa corrente, entende-se constitucional referido artigo, não violando os termos do artigo 8º, VI da CF de 88, como adverte Maurício Godinho:

Mas atenção: não seria eficaz, em princípio, o critério previsto no art. 617, §1º, da CLT, em vista de não ter sido recepcionado pela Constituição (art. 8º, VI, CF/88). A CLT, como já debatido, fala na transferência de legitimação para a federação ou, em falta desta, para a confederação, no caso de *recusa*

109 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1447

do sindicato à negociação coletiva. Nesta linha, muito menos seria viável constitucionalmente, a negociação direta entre os próprios trabalhadores e seu respectivo empregador, mencionada pelo preceito celetista (art. 617, §1º, *in fine*, CLT), à luz do comando explícito do art. 8º do Texto Máximo de 1988: “*é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho*”.

Relembre-se, entretanto, ao leitor, que há corrente jurisprudencial ponderável que considera subsistente o mecanismo excepcional do art. 617, §1º, *in fine*, CLT. *Desde que trate de recusa sindical injustificada, indubitavelmente abusiva.* Evidente que, mesmo nesta hipótese excepcional (se for ela considerada compatível com o art. 8º, VI, da Constituição), o documento coletivo negociado surgido não poderá desrespeitar os limites do princípio da adequação setorial negociada, que se aplicam a toda e qualquer negociação coletiva trabalhista.¹¹⁰

Em brilhante análise das situações práticas, assinala José Carlos Arouca:

a convenção coletiva constitui hoje expressão do direito sindical, como instrumento da coletividade organizada dos trabalhadores, voltada para substituir o contrato individual de adesão, determinado pelo empregador, por um contrato coletivo, negociado com o sindicato de classe, tendo como objetivo principal obter salário justo e melhores condições de trabalho, como forma de inclusão social. Por conseguinte, no primeiro plano o sujeito é necessariamente em ente coletivo, o sindicato, e à sua falta a federação e por último a confederação, quando faltarem os dois primeiros, Neste sentido o §2º do art. 611, da CLT, Poderá ser, também, a central, desde que qualificada como organismo sindical, e na conformidade da disciplinação que lhe der a lei, assistente ou coordenadora da atuação unificada de seus filiados, e até mesmo legitimada por disposição estatutária ou deliberação de assembleia. Mas sempre será uma organização de natureza sindical.

A convenção é a materialização literal da negociação. De tal modo, sujeitos são aquelas que dela participaram, Assim, no outro lado, primeiramente figura a organização coletiva da atividade econômica correspondente. Exemplo, o sindicato dos trabalhadores borracheiros negociará com o sindicato da indústria de pneumáticos, e os dois serão sujeitos da convenção que celebraram.

Reconhecido o acordo coletivo de âmbito menor, será seu sujeito uma empresa isolada ou um grupo de empresas.¹¹¹

Ademais, no que se refere a negociação de representantes de sindicatos celetistas e a administração pública, o Supremo Tribunal Federal (STF) tinha o entendimento de que havia incompatibilidade entre estes (sindicato e administração pública) na medida em que estar-se-ia a violar o disposto na Súmula nº 679 do STF.

Todavia, o Brasil ratificou a convenção nº 151 da OIT, que dispõe sobre as

110 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1447

111 AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: Ltr, 2006, pag. 298

relações de trabalho com a administração pública. Vejamos à título exemplificativo¹¹² os primeiros artigos dessa norma internacional, os quais definem sua área de aplicação:

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo ‘empregado público’ designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo ‘organização de empregados públicos’ designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.¹¹³

Com efeito, observa-se que o Tribunal Superior do Trabalho (TST) passou a entender que é admitido o dissídio coletivo em face da Administração Pública, quando este versar sobre cláusulas de natureza social. Aliás, tal fato gerou a necessidade, inclusive, de edição da Orientação Jurisprudencial por este tribunal, qual seja a nº 05 da SDC que dispõe:

“DISSÍDIO COLETIVO. PESSOA JURÍDICA DE DIREITO PÚBLICO. POSSIBILIDADE JURÍDICA. CLÁUSULA DE NATUREZA SOCIAL (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) – Res. 186/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Em face de pessoa jurídica de direito público que mantenha empregados, cabe dissídio coletivo exclusivamente para apreciação de cláusulas de natureza social. Inteligência da Convenção nº 151 da Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Decreto Legislativo nº 206/2010”.

Assim, veja-se que atualmente há, inclusive a possibilidade de dissídio coletivo de pessoas jurídicas de direito público.

2.5. Tipos de Cláusulas, Quanto ao Conteúdo

¹¹² Íntegra anexa

¹¹³ <http://www.oit.org.br/node/501> acessado em 27/09/2015 às 13h10

A doutrina ainda classifica as normas coletivas em razão do conteúdo das cláusulas, dividindo-as em cláusulas normativas (regras jurídicas) e obrigacionais (cláusulas contratuais).

De forma resumida podemos afirmar que as normas coletivas de conteúdo obrigacional constituem-se de matéria que envolve os sindicatos convenientes. Constituem parcelas obrigacionais as disposições criadoras de direitos e deveres laborais entre as partes que participaram da avença.

Além disso, as cláusulas obrigacionais podem ser típicas e atípicas. As primeiras correspondem aos deveres de paz e de influência e as atípicas de mecanismos de administração da norma coletiva.

O dever de paz é a renúncia do sindicato de fazer novas exigências durante a vigência da norma coletiva, bem como não fazer grave estando em vigor norma coletiva. Já o dever de influência corresponde ao esforço do sindicato para que seus representados não descumpram o dever de paz.

Já as cláusulas normativas versam sobre matéria que atinge os representados do sindicato e que irá ter reflexos em seus contratos de trabalho. Estas regras tratam sobre o conteúdo, celebração e extinção de relações privadas de trabalho.

É o que afirma Luciano Martinez, no sentido de que, as cláusulas normativas são aquelas de onde emergem direitos supletivos àqueles estabelecidos por norma estatal, enquanto as cláusulas obrigatórias (ou obrigacionais) demonstram como manifestação mais relevante a chamada cláusula de paz, tratando-se da promessa das partes convenientes de não desenvolver ações de luta durante a vigência, estabilidade e cumprimento do contrato.¹¹⁴

Amauri Mascaro, sedimenta o quanto exposto até aqui, afirmando que:

“De modo geral o conteúdo das convenções coletivas é constituído de dois tipos fundamentais de cláusulas: as obrigacionais e as normativas, segundo os seus destinatários; as primeiras, as cláusulas obrigacionais, são dirigidas aos sindicatos e empregas signatárias dos acordos; as cláusulas normativas, e que são mais expressivas, são dirigidas aos empregados e empresas e aos seus respectivos contratos individuais sobre os quais se projetarão.”¹¹⁵

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado:

As regras jurídicas, de maneira geral, são aquelas que geram direitos e

114 MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014, pag. 807

115 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag 343

obrigações que irão se integrar aos contratos individuais de trabalho das respectivas bases representadas. Consubstanciam a razão de ser da negociação coletiva, enquanto mecanismo criador de fontes normativas autônomas do Direito do Trabalho. Tendem a compor, naturalmente, a maior parte dos instrumentos coletivos trabalhistas. São seus exemplos preceitos que estipulam adicionais maiores do que os heterônomos existentes (noturno, de horas extras, etc.), que conferem reajustes salariais ou fixam pisos normativos, que asseguram novas garantias provisórias de emprego, etc.

As cláusulas contratuais, por sua vez, são aquelas que criam direitos e obrigações para as respectivas partes conveniente: sindicato obreiro e empresam no caso de acordo coletivo de trabalho, e sindicato obreiro e sindicato empresarial, no caso de convenção coletiva de trabalho. Em geral, têm presença reduzida nos instrumentos coletivos. Ilustra essa cláusula aquela que, em acordo coletivo, determina à empresa a entrega ao sindicato da lista dos nomes e endereços de seus empregados.¹¹⁶

Amauri Mascaro demonstra um leque de exemplos para situarmos cada tipo de norma com a visão prática do dia a dia.

Para ele as cláusulas obrigacionais, são consideradas cláusulas:

de organização da atividade sindical na empresa, destinadas a fazer com o sindicato possa cumprir as suas funções normais de representação; de segurança sindical, como as proibições de admissão de trabalhadores não sindicalizados, muitas em lesão à liberdade sindical individual; que fixam o dever de informação da empresa ao sindicato dos trabalhadores; que criam órgãos como Comissões de negociação, de arbitragem, delegados sindicais, seções sindicais na empresa; que prevêm multas de cobrança de contribuições sindicais (*Monteiro Fernandes*); de alargamento da esfera de ação sindical (*Valentim Simi*) e do contrato coletivo; sobre conciliação e a arbitragem; sobre o dever de paz; sobre tréguas; de introdução de novas tecnologias e seus efeitos sobre o pessoal. De retreinamento e requalificação profissional; para liberação de dirigentes sindicais do serviço; para descontos em folha de contribuições e taxas assistenciais e repasse para o sindicato; para descontos de mensalidades sindicais e repasse para o sindicato; de comunicação sindical; de trânsito de dirigentes sindicais no estabelecimento; em geral, de relações com o sindicato e comunicação ao sindicato de admissões e dispensas; de informação ao sindicato de compromisso de composição de avaliação de responsabilidade de empregados em acidente de trabalho; e de instituição de comissões de relação de trabalho.¹¹⁷

Citado mestre observa que se mostram como normativas cláusulas:

“salariais, como reajustes, aumento reais, gratificações, auxílios, proteção ao pagamento, pisos, adiantamentos, acúmulo de funções, remuneração dos repousos, licenças, faltas justificadas etc; outras são cláusulas sociais, que

116 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1449

117 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compendio de Direito Sindical**. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.343/344

dispõem sobre alimentação, transporte, educação, seguro de vida, assistência médica, auxílio a filhos deficientes, natalidade, amamentação, estabilidade gestante, do acidentado que retorna ao serviço, do menor em idade de prestação do serviço militar, pré-aposentadoria etc”¹¹⁸.

2.5. EFEITOS

Conforme Amauri Mascaro Nascimento assevera, os efeitos das cláusulas coletivas observam dois aspectos:

subjetivo e o objetivo; o primeiro refere-se às pessoas representadas pelos sindicatos, e o que se discute é se esses efeitos recaem somente sobre sócios dos sindicatos convenientes ou aos não sócios integrantes da categoria ou unidade por ele representada; o segundo evolui a questão da eficácia dos contratos coletivos o tempo e a discussão sobre a sua ultratividade os contratos individuais de trabalho depois do término da vigência do instrumento coletivo não renovado¹¹⁹

Assim, observa-se que o efeito **subjetivo** refere-se às pessoas representadas pelos sindicatos, assim discute-se se terão eficácia *erga omnes* ou geral.

José Cláudio explica que “No primeiro caso, o instrumento normativo fixa direito e obrigações que alcança, apenas, os associados dos pactuantes; no segundo, o alcance é maior, atingindo todos os integrantes dos grupos representados pelos contratantes, independentemente da condição de associados”¹²⁰.

Em outras palavras, Maurício Godinho Delgado esclarece que:

‘Os diplomas negociais coletivos produzem efeitos jurídicos em duas esferas de sujeito de direito: as partes convenientes (que sofrem as repercussões diretas das cláusulas obrigacionais) e as bases profissionais e econômicas respectivamente representadas na dinâmica negocial (que recebem as repercussões diretas dos dispositivos normativos elaborados). Os dispositivos obrigacionais (cláusulas contratuais) têm, portanto, meros efeitos *inter partes*. Em contraponto, os preceitos normativos (regras jurídicas) tem efeito *erga omnes*, respeitadas as fronteiras da respectiva representação e base territorial’¹²¹.

Após criteriosa análise dos instrumentos coletivos mundiais, Amauri Mascaro conclui que “o não associado de um sindicato não tem direito à aplicação das cláusulas dos contratos coletivos; há no entanto, exceções, e, na prática, as empresas estendem os efeitos, ou

118 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.345

119 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.351

120 BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; *Direito Sindical*; São Paulo, LTr, 2000, pag. 193

121 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag.1454

uma autoridade trabalhista o faz”¹²².

Já o efeito **objetivo** refere-se a questão da eficácia da norma coletiva, cuja principal discussão se refere a ultratividade nos contratos individuais de trabalho depois do término da vigência do instrumento coletivo não renovado, o que será oportunamente exposto.

2.5.1. A Vigência das Normas Coletivas

Questão relevante quando tratamos dos efeitos das normas coletivas no contrato de trabalho é a da sua vigência e respectiva aderência de direitos e obrigações à relação de trabalho.

Há na doutrina e jurisprudência três posições interpretativas:

a) Aderência irrestrita (ultratividade plena) – segundo tal posição, os dispositivos das normas coletivas ingressam para sempre no contrato de trabalho, não mais podendo ser suprimidos, a teor do artigo 468 da CLT.

Tal posição teve força décadas atrás, porém, não mais encontra eco na doutrina e na jurisprudência, sobretudo com a Constituição Federal de 1988 e a sua nítida feição estimuladora da negociação coletiva como geradora de novos direitos e obrigações recíprocas.

b) Aderência limitada pelo Prazo (sem ultratividade) - os dispositivos das normas coletivas vigoram no prazo assinalado a tais diplomas, não aderindo indefinidamente a eles.

Tal posição teve prevalência dominante no ordenamento jurídico pátrio, encontrando espeque na antiga redação da Sumula 277 do C. TST, que assim previa: “as condições de trabalho alcançadas por forma de sentença normativa vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos”.

Quer nos parecer que essa seria a melhor interpretação, a par da própria disposição do artigo 611 da CLT que limita o prazo de vigência das normas coletivas a dois anos.

Porém, conforme se verá adiante, tal posição perdeu força diante da alteração dada à sumula 277 do C. TST.

122 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005, pag.354

c) Aderência limitada por revogação – segundo esse entendimento, os dispositivos das normas coletivas vigoram até que novo diploma negocial o revogue.

Tal corrente ganhou prevalência a partir da nova redação dada à Súmula 277 do C. TST, qual seja:

SÚMULA 277 - CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE. As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Com o novo texto da Súmula, o TST afirmou a chamada ultra-atividade da norma coletiva, de modo que, além de integrarem os contratos individuais de trabalho, as cláusulas normativas de acordos coletivos somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva, ainda que o prazo de validade deste instrumento tenha expirado. Na redação anterior, além de não integrarem o contrato de trabalho, as cláusulas vigoravam apenas no prazo de validade da convenção.

Maurício Godinho Delgado, entende que:

“tal posição é tecnicamente mais correta, por se estar tratando de norma jurídica – e norma provisória é regra geral, uma excepcionalidade. Doutrinariamente é também mais sábia, por ser mais harmônica aos objetivos do direito Coletivo do Trabalho, que são buscar a paz social, aperfeiçoar as condições laborativas e promover adequação setorial justrabalhista. Ora a provisoriedade conspira contra esses objetivos, ao passo que o critério da aderência por revogação instaura natural incentivo à negociação coletiva.”¹²³

Porém, tal corrente está longe de ser uma unanimidade. Dentre tantos ataques, a redação atual da súmula 277 do TST é criticada, pois: (i) não encontra respaldo em Lei, ao contrário, é refutada pela própria CLT que estabelece prazo de vigência limitado a dois anos para as normas coletivas; (ii) seria necessário avaliar se, de fato, será benéfica aos empregados, como um avanço na proteção ao trabalho, ou uma forma de congelar suas conquistas e (iii) seria necessário avaliar se esta não será uma forma de acentuar ainda mais o desequilíbrio entre empregado/ empregador, haja vista que a manutenção das cláusulas coletivas como "fixas" (enquanto não houver uma nova) paralisa os direitos do trabalhador, por tempo indeterminado, o que seria ótimo para aqueles empregadores que entendem que "o que hoje foi negociado só foi aceito porque suportável".

123 GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13ª ed. São Paulo: Ltr, 2014, pag. 1462

3. ANÁLISE DO ACÓRDÃO RE N. 590415 E O ALCANCE DOS PLANOS DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA.

Recente decisão proferida pelo STF, no julgamento do RE 590415, veio a causar uma reviravolta na doutrina e jurisprudência no que diz respeito ao alcance da adesão aos Planos de Demissão Voluntária (PDV) ou Planos de Demissão Incentivada (PDI).

No TST, através da Orientação Jurisprudencial nº 270, imperava o seguinte entendimento:

270. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. PARCELAS ORIUNDAS DO EXTINTO CONTRATO DE TRABALHO. EFEITOS (inserida em 27.09.2002)
A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo.
¹²⁴

E ainda aquele consubstanciado na Súmula nº 330 do Colendo Tribunal:

Súmula nº 330 do TST

QUITAÇÃO. VALIDADE (mantida) - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003

A quitação passada pelo empregado, com assistência de entidade sindical de sua categoria, ao empregador, com observância dos requisitos exigidos nos parágrafos do art. 477 da CLT, tem eficácia liberatória em relação às parcelas expressamente consignadas no recibo, salvo se oposta ressalva expressa e especificada ao valor dado à parcela ou parcelas impugnadas.

I - A quitação não abrange parcelas não consignadas no recibo de quitação e, conseqüentemente, seus reflexos em outras parcelas, ainda que estas constem desse recibo.

II - Quanto a direitos que deveriam ter sido satisfeitos durante a vigência do contrato de trabalho, a quitação é válida em relação ao período expressamente consignado no recibo de quitação.¹²⁵

Na Verdade, estes entendimentos do TST, de que para a quitação necessitasse da discriminação das parcelas, sempre se pautaram por utilizar-se do disposto no artigo 477, § 2º

¹²⁴ http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_261.htm#TEMA270 acessado em 27/09/2015 às 17h23

¹²⁵ http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-330 acessado em 27/09/2015 às 17h22

da CLT, *in verbis*:

Art. 477 - É assegurado a todo empregado, não existindo prazo estipulado para a terminação do respectivo contrato, e quando não haja ele dado motivo para cessação das relações de trabalho, o direito de haver do empregador uma indenização, paga na base da maior remuneração que tenha percebido na mesma empresa.

§ 2º - O instrumento de rescisão ou recibo de quitação, qualquer que seja a causa ou forma de dissolução do contrato, deve ter especificada a natureza de cada parcela paga ao empregado e discriminado o seu valor, sendo válida a quitação, apenas, relativamente às mesmas parcelas.¹²⁶

Com efeito, verificava-se (e ainda se verificam) julgados que entendiam pelos mais variados fundamentos para invalidar os PDV's ou inviabilizar a quitação geral, normalmente prevista em seus normativos: sob as seguintes alegações: a) a indenização tratava-se tão somente de um incentivo ao pedido de demissão; b) o reconhecimento da quitação poderia ensejar a violação ao princípio da inafastabilidade do judiciário, dentre outros. Vejamos:

35082400 - INDENIZAÇÃO RELATIVA AO PDV. INEXISTÊNCIA DE TRANSAÇÃO COM EFEITO LIBERATÓRIO GERAL. A indenização paga pelo empregador por ocasião da adesão do trabalhador ao PDV teve por objetivo incentivar o desligamento espontâneo de seus empregados. Assim, a adesão do empregado ao Plano de Demissão Voluntária importa na quitação das parcelas e valores discriminados no termo rescisório, conforme disciplinado na Orientação Jurisprudencial 270 da SBDI-1 do C. TST, uma vez que não houve aprovação do PDV por acordo coletivo, nos termos da decisão do E. STF no RE-590415. (TRT 18ª R.; RO 0011924-79.2014.5.18.0005; Segunda Turma; Rel. Des. Celso Moredó Garcia; Julg. 17/09/2015; DJEGO 22/09/2015; Pág. 680)¹²⁷

35082343 - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL. QUITAÇÃO. De acordo com a OJ 270 da SDI-I do TST, "a transação extrajudicial que importa na rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo ". Isso significa que, se no termo de adesão ao PDV estiverem especificadas apenas as parcelas, sem valores, não houve quitação das verbas referidas, mesmo que determinada

¹²⁶ http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm acessado 27/09/2015 às 18h00

¹²⁷ Jurisprudência/Julgados Recentes/Dia 22/09/2015/TRT 18ª R./ 35082400 - INDENIZAÇÃO RELATIVA AO PDV. INEXISTÊNCIA DE TRANSAÇÃO COM EFEITO LIBERATÓRIO GERAL Exclusividade Magister: Repositório autorizado On-Line do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009 acessado em 27/09/2015 às 18h00

importância tenha sido paga pela adesão ao PDV, porque o Direito do Trabalho não admite o pagamento complessivo. (TRT 18ª R.; RO 0011867-28.2014.5.18.0016; Quarta Turma; Rel. Des. Gentil Pio de Oliveira; Julg. 17/09/2015; DJEGO 22/09/2015; Pág. 3009)

21260242 - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA. IMPOSSIBILIDADE. A adesão ao plano de demissão voluntária não tem o condão de conferir rasa quitação ao extinto contrato de trabalho, à vista do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas. Tampouco impede o pleito nesta Especializada, sob pena de se vulnerar o princípio da inafastabilidade da jurisdição. Inteligência da Orientação Jurisprudencial 270 da SDI-I, do C. TST. A presença da entidade sindical no momento da rescisão ou a previsão do PDV em acordo coletivo não modifica o quanto exposto, sendo certo que a preservação do pactuado não resiste aos princípios mencionados, pelo menos no que tange aos efeitos do acordo. Ademais, há de se ressaltar o interesse da reclamada em fomentar as rescisões contratuais, mediante incentivos atrativos, que não se prestam a quitar em caráter irrevogável os créditos trabalhistas. (TRT 2ª R.; RS 0001642-81.2012.5.02.0462; Ac. 2013/0520947; Décima Primeira Turma; Rel. Des. Fed. Sergio Roberto; DJESP 24/05/2013)¹²⁸

Também não se admitia a compensação dos valores recebidos no PDV com eventuais valores a serem recebido em uma condenação proveniente de reclamação trabalhista.

Nesse sentido:

21274140 - ADESÃO A PDV. TRANSAÇÃO. ALCANCE. "A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho ante a adesão do empregado a plano de demissão voluntária implica quitação exclusivamente das parcelas e valores constantes do recibo" (OJ nº 270 SDI-1 do TST). O efeito liberatório amplo obsta o direito de ação do trabalhador. **Não há cogitar de compensação, tendo em vista a natureza diversa das verbas, pois os valores recebidos a maior têm objetivo de estimular o empregado a desligar-se da empresa, com redução da folha de pagamentos.** Recurso Ordinário não provido. (TRT 2ª R.; RO 0002171-03.2012.5.02.0462; Ac. 2013/1053099; Décima Quarta Turma; Rel. Des. Fed. Davi Furtado Meirelles; DJESP 04/10/2013)¹²⁹

128 Jurisprudência/Julgados/2013/2013 - Trabalho/TRT 2ª R./Continua.../21260242 - PLANO DE DEMISSÃO VOLUNTÁRIA. QUITAÇÃO AMPLA E IRRESTRITA. IMPOSSIBILIDADE acessado em 27/09/2015 às 18h10

129 Jurisprudência/Julgados/2013/2013 - Trabalho/TRT 2ª R./Continua.../21274140 - ADESÃO A PDV. TRANSAÇÃO. ALCANCE acessado em 27/09/2015 às 18h20

Tal entendimento era proveniente da observância de outra Orientação Jurisprudencial da Suprema Corte Trabalhista, a de nº 356, abaixo transcrita:

356. PROGRAMA DE INCENTIVO À DEMISSÃO VOLUNTÁRIA (PDV). CRÉDITOS TRABALHISTAS RECONHECIDOS EM JUÍZO. COMPENSAÇÃO. IMPOSSIBILIDADE (DJ 14.03.2008)

Os créditos tipicamente trabalhistas reconhecidos em juízo não são suscetíveis de compensação com a indenização paga em decorrência de adesão do trabalhador a Programa de Incentivo à Demissão Voluntária (PDV)¹³⁰

Contudo, em 30 de abril de 2015 o plenário do STF no julgamento do RE 590415, com repercussão geral reconhecida, caminhou em direção oposta à corte máxima trabalhista.

Destacou o STF ser clara a possibilidade de o trabalhador apor ampla e irrestrita quitação de todas as parcelas objeto do contrato de trabalho por meio de adesão ao PDV, firmada por intermédio do Sindicato da Categoria. Vejamos:

Decisão: O Tribunal, apreciando o tema 152 da repercussão geral, por unanimidade e nos termos do voto do Relator, conheceu do recurso extraordinário e a ele deu provimento, fixando-se a tese de que a transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado. Impedida a Ministra Rosa Weber. Ausentes, justificadamente, os Ministros Celso de Mello e Dias Toffoli. Falaram, pelo Banco do Brasil S/A (sucessor do Banco do Estado de Santa Catarina S/A ; BESC), o Dr. Sonny Stefani, OAB/PR 28.709, e, pela recorrida Claudia Maira Leite Eberhardt, o Dr. Alexandre Simões Lindoso - OAB/DF 12.067. Presidiu o julgamento o Ministro Ricardo Lewandowski. Plenário, 30.04.2015.

Analisando o Acórdão do STF, verificamos a demonstração prática de toda a discussão tratada até aqui, veja-se por exemplo a delimitação sobre o conceito e função da norma Coletiva, segundo o Ministro Relator:

¹³⁰ http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/OJ_SDI_1/n_s1_341.htm#TEMA356 acessado em 27/09/2015 às 17h30

26. A negociação coletiva é uma forma de **superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância**. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.¹³¹

Sem dúvidas a superação de conflitos e a função política e social, ganham enorme destaque, principalmente quando a análise se volta para a questão da adesão a PDV's.

Isto porque, a principal ideia do PDV é segundo o próprio relator diante de situações de crises e necessidade de demissão em massa, “ao menos, reduzir a repercussão social das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador”¹³².

Assim, nada mais se verifica do que a pacificação de eventual conflito que se geraria – demissão em massa -, com a superação de divergências por ambas as partes.

Ainda, conforme exposto no presente trabalho, o Ministro Luis Roberto Barroso, dentre outros fundamentos sedimentou a existência de diferenças entre a relação “empresa x empregado” entre aquela relação “empresa x sindicato”, notadamente por existir nesta última a “equivalência entre os contratantes”, nesse sentido, vejamos parte da análise efetuada:

8.O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. **Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade** e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado – desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo

¹³¹ <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf> acessado em 26/09/2015 às 20h00

¹³² <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf> acessado em 26/09/2015 às 20h05

princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias

20. Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o direito coletivo do trabalho¹², que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. **O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à categoria dos empregados, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve.** No **âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho.** Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

21. **Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios¹³, entre os quais se destaca o princípio da equivalência dos contratantes coletivos,** que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:

“O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação). Os instrumentos colocados à disposição do sujeito coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho”.¹³³

O Ministro Relator, ainda reconheceu as funções do direito coletivo do trabalho, notadamente a importância e a função dos acordos e convenções coletivas, além do sindicato livre, autônomo e defensor da categoria:

A Constituição reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder

¹³³

<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf> acessado em 26/09/2015 às 20h00

Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos.¹³⁴

No acórdão analisado, o princípio da “Autonomia Coletiva” ganhou especial destaque, notadamente pela possibilidade do trabalhador fazer parte da criação de normas que este mesmo se sujeitará.

Um princípio destacado pelo STF merece nossa melhor atenção, já que corriqueiramente é violado. Trata do princípio da lealdade na negociação.

Isto porque, não raramente se verifica os sindicatos pactuando os acordos de PDV's, estipulando condições específicas para o recebimento das indenizações – muitas superando em muito o valor rescisório que o empregado pudesse fazer jus –, os trabalhadores aderindo aos referidos planos, valendo-se das indenizações e em ato contínuo, pleiteando a nulidade de referido acordo.

A nosso ver, em casos assim a boa-fé é desprezada, juntamente com os demais valores do direito coletivo, tal fato “prejudica a seriedade de tais ajustes e pode fazer com que os empresários quantifiquem tal risco, optando por não mais adotar planos de demissão incentivada, ou, ainda, optando por reduzir os benefícios ofertados por meio desse instrumento mais uma vez, em prejuízo dos próprios trabalhadores¹³⁵”.

Oportuno destacar que o Acórdão proferido pelo Supremo, ressaltou todos os poderes conferidos aos sindicatos para a criação de norma, destacando o princípio já estudado, da “adequação setorial negociada”, afirmando a necessidade de respeito das negociações ao também estudado “patamar civilizatório mínimo”, nesse sentido:

25. Por fim, de acordo com o princípio da adequação setorial negociada, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação in pejus os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso

¹³⁴ <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf> acessado em 26/09/2015 às 20h10

¹³⁵ <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf> acessado em 26/09/2015 às 20h10

semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.¹³⁶ Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas¹³⁷.

Por fim, destacamos os reflexos da decisão em comento no âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, os quais, nos mesmos moldes do STF, veem analisando o caso concreto em respeito aos princípios relativos ao Direito Coletivo do Trabalho:

26069729 - RECURSO ORDINÁRIO. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. TURNOS DE DOZE HORAS DE TRABALHO EM REGIME DE 14 DIAS DE TRABALHO POR 7 DE DESCANSO. VALIDADE. PRINCÍPIO DA AUTONOMIA PRIVADA COLETIVA. No julgamento do re 590415, de relatoria do ministro roberto barroso, foi ressaltada a importância do instrumento de negociação coletiva, por conta da igualdade das partes negociantes, presente no direito coletivo do trabalho. Portanto, considerando o equilíbrio econômico das relações econômicas, deve o judiciário trabalhista ter cautela quando da declaração de nulidade de qualquer cláusula de negociação coletiva. Estabelecida jornada regular por meio de negociação coletiva, devemos respeitar o estabelecido pelas partes. (TRT 8ª R.; Proc 0001212-82.2014.5.08.0207; Terceira Turma; Relª Desª Fed. Francisca Oliveira Formigosa; DEJTPA 25/08/2015; Pág. 315)¹³⁷

17373486 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO POR NORMA COLETIVA. Nos termos do art. 7º, XXVI, da Constituição, deve prevalecer o disposto em norma coletiva. Nessa linha de raciocínio, recentemente, se pronunciou a nossa Corte Suprema: "No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual". Esclareceu-se, ainda, que "a Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente

¹³⁶ <http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf> acessado em 26/09/2015 às 20h10

¹³⁷ Exclusividade Magister: Repositório autorizado On-Line do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009. Jurisprudência/Julgados Recentes/Dia 25/08/2015/TRT 8ª R./26069729 - RECURSO ORDINÁRIO. TURNOS ININTERRUPTOS DE REVEZAMENTO. TURNOS DE DOZE HORAS acessado 27/09/2015 às 16h25

reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida" (RE 590415/SC). (TRT 3ª R.; RO 0002403-58.2013.5.03.0007; Rel. Juiz Conv. Ricardo Marcelo Silva; DJEMG 29/05/2015)¹³⁸

138 Nota: Repositório autorizado do STF nº 41/2009, do STJ nº 67/2008 e do TST nº 35/2009 Jurisprudência/Julgados/2015/2015 - Trabalho/TRT 3ª R./Continua.../17373486 - ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. ELETRICITÁRIOS. BASE DE CÁLCULO. POSSIBILIDADE DE NEGOCIAÇÃO POR NORMA COLETIVA. Acessado em 27/09/2015 às 17h30

Conclusão

Diante de tudo que foi verificado no presente estudo, podemos evidenciar a grande importância do direito coletivo do trabalho, não só como parte do direito do trabalho, regulando as relações individuais, como também para a sociedade de forma geral.

Pôde-se concluir, pela importância social deste ramo do direito trabalhista, notadamente pela influência que este causa na sociedade, possibilitando o diálogo em igualdade por empregados e empregadores, dirimindo conflitos, equilibrando situações econômicas e é claro sendo um meio de soluções de crises (como o exemplo citado do Programa de Proteção ao Emprego – PPE).

Bibliografia

AROUCA, José Carlos. Curso Básico de Direito Sindical. São Paulo: Ltr, 2006

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

GODINHO, Mauricio Delgado. **Curso de Direito do Trabalho**. 13^a ed. São Paulo: Ltr, 2014,

MARTINEZ, Luciano. Curso de Direito Do trabalho: relações individuais, sindicais e coletivas do trabalho. 5.ed. São Paulo: Saraiva, 2014

MARTINS, Sergio Pinto. Direito Do trabalho. 26^a.ed. São Paulo: Atlas, 2010

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compendio de Direito Sindical. 4. ed. São Paulo; LTr, 2005

NASCIMENTO, Amauri Mascaro; NASCIMENTO, Sonia Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29^a ed. São Paulo: Saraiva, 2014

SILVA, José Afonso; Curso de direito Constitucional Positivo.37^a.ed. São Paulo: Malheiros, 2014

<http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia>

<http://www.dicionarioetimologico.com.br/negocio/>

<http://lex.com.br/>

<http://www.oit.org.br>

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Mpv/mpv680.htm

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm

<http://www.stf.jus.br/>

<http://www.stf.jus.br/arquivo/cms/noticiaNoticiaStf/anexo/RE590415Voto.pdf>

30/04/2015

PLENÁRIO

RECURSO EXTRAORDINÁRIO 590.415 SANTA CATARINA

Ementa: DIREITO DO TRABALHO. ACORDO COLETIVO. PLANO DE DISPENSA INCENTIVADA. VALIDADE E EFEITOS.

1. Plano de dispensa incentivada aprovado em acordo coletivo que contou com ampla participação dos empregados. Previsão de vantagens aos trabalhadores, bem como quitação de toda e qualquer parcela decorrente de relação de emprego. Faculdade do empregado de optar ou não pelo plano.

2. Validade da quitação ampla. Não incidência, na hipótese, do art. 477, § 2º da Consolidação das Leis do Trabalho, que restringe a eficácia liberatória da quitação aos valores e às parcelas discriminadas no termo de rescisão exclusivamente.

3. No âmbito do direito coletivo do trabalho não se verifica a mesma situação de assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Como consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência

RE 590415 / SC

mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

7. Provimento do recurso extraordinário. Afirmação, em repercussão geral, da seguinte tese: “A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”.

RE 590415 / SC

VOTO:

I. A JURISPRUDÊNCIA

1. A matéria objeto deste recurso extraordinário tem provocado considerável controvérsia na Justiça do Trabalho. No âmbito dos Tribunais Regionais do Trabalho, encontram-se decisões, em sentidos antagônicos, sobre a validade da quitação ampla do contrato de trabalho, em consequência de adesão a plano de demissão voluntária¹. O mesmo ocorre no Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região, especificamente no que respeita aos termos de rescisão e aos recibos de quitação outorgados em favor do BESC com base no PDI/2001².

2. No TST, inicialmente, julgados conflitantes sobre o assunto foram produzidos pelas turmas³. Então, em 2003, a matéria foi levada à

1 Favoráveis à quitação ampla: *DJMT*, 13/04/2005, Processo n. TRT-23-RO-01579.2003.004.23.00-9, rel. des. Osmair Couto; *DJMG*, 12/05/2001, Processo n. TRT-3-RO-2394/01, rel. des. min. Antônio Alvares da Silva; *DOJT* 7ª Região, 05/12/2003, Processo n. TRT-7-0146900-29.2000.5.07.0002, rel. des. Judicael Sudário de Pinho. Desfavoráveis: *DeJT*, 29/08/2014, Processo n. TRT-2-RO-00010942120105020464, rel. des. Álvaro Alves Nôga; *DeJT*, 04/05/2011, Processo n. TRT-16-01860-2005-002-16-00-9, rel. des. José Evandro de Souza; *DeJT*, 30/10/2012, Processo n. TRT-4-RO-0069500-05.2009.5.04.0002, rel. des. Raul Zoratto Sanvicente.

2 Favoráveis à quitação ampla: *DOe*, 02/07/2014, Processo n. TRT-12-RO-01897-2008-004-12-85-7, rel. des. Maria De Lourdes Leiria; *DOe*, 22/07/2014, Processo n. TRT-12-0005785-55.2010.5.12.0026, rel. des. Teresa Regina Cotosky; *DJ/SC*, 11/03/2004, Processo n. TRT-12-01827-2002-041-12-00-0, rel. des. Geraldo José Balbinot. Desfavoráveis: *DOe*, 06/04/2012, Processo n. TRT-12-08094-2003-036-12-86-6, rel. des. Águeda Maria L. Pereira; *DOe*, 05/12/2013, Processo n. TRT-12-0001333-84.2010.5.12.0031, rel. des. Maria Aparecida Caitano; *DOe*, 27/03/2014, Processo n. TRT-12-0000241-06.2011.5.12.0009, rel. des. Águeda Maria L. Pereira.

3 Favoráveis à quitação ampla: *DJ*, 09/11/2001, Processo n. TST-RR-

RE 590415 / SC

apreciação da Seção de Dissídios Coletivos do TST (SDC), por meio de recurso ordinário interposto pelo BESC no âmbito de ação anulatória e de ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho contra o Banco, bem como contra cinco Sindicatos de Empregados em Estabelecimentos Bancários (os Sindicatos de Mafra, Laguna, Porto União, Canoinhas e Joinville)⁴. **Na ocasião, a Seção de Dissídios Coletivos do TST concluiu pela validade da quitação ampla do recibo passado em favor do BESC**, em acórdão cuja ementa se transcreve parcialmente a seguir:

“[...] A Diretoria Executiva das entidades Sindicais, por força de lei, subordina-se às decisões de suas Assembleias Gerais, ordinárias ou extraordinárias, pelo que no acordo coletivo de trabalho se materializa a formalização de uma determinação das referidas assembleias, operadas pela Diretoria. [...]. O Programa de Dispensa Incentivada, aprovado em Assembleia Geral dos empregados, afigura-se instrumento de expressão máxima da liberdade individual, na exata medida em que o empregado, a qualquer tempo, pode desistir da adesão feita, sem que sofra qualquer prejuízo para o seu contrato de trabalho. **O acordo coletivo de trabalho decorreu de decisão da própria categoria profissional, manifestada em regular Assembleia Geral** com registro junto à Delegacia Regional do Trabalho de Florianópolis. **Não há a menor condição de se cogitar que o Programa de Dispensa**

515.987/98.2, rel. min. Milton de Moura França; *DJ*, 28/09/2001, Processo n. TST-RR-475.180-89.1998.5.12.5555, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula; *DJ*, 17/08/2001, Processo n. TST-RR-679586-20.2000.5.15.5555, rel. min. Ives Gandra Martins Filho. Desfavoráveis: *DeJT*, 24/02/2012, Processo n. TST-RR-222400-80.2003.5.02.0020, rel. min. Guilherme Augusto Caputo Bastos; *DeJT*, 09/09/2011, Processo n. TST-ED-RR-180500-21.2004.5.02.0461, rel. min. Horácio Raymundo de Senna Pires; *DeJT*, 12/08/2011, Processo n. TST-RR-115400-28.2001.5.02.0008, rel. min. Fernando Eizo Ono.

⁴ DJe, 14/11/2003, Processo n. TST-ROAA-471/2002-000-12-00.2, rel. min. Carlos Alberto Reis de Paula.

RE 590415 / SC

Incentivada ou o Acordo Coletivo de Trabalho atinja a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores, e as cláusulas impugnadas pelo Autor assentam-se no instituto da transação de direitos, previsto no art. 1.025 do Código Civil. Recurso Ordinário a que se dá provimento” (grifou-se).

3. Especificamente sobre a vontade manifestada pela categoria em favor da celebração do acordo coletivo, o acórdão confirma que **as negociações desenvolveram-se ao longo de vários meses, com ampla participação dos empregados; que as entidades sindicais foram pressionadas pelos trabalhadores a convocar assembleias para deliberar sobre a proposta de PDI**; e que, quando convocadas as assembleias, compareceram 97,14% dos associados dos sindicatos réus – que correspondiam a 77,85% do quadro funcional do BESC lotado nas respectivas bases – tendo-se decidido por 97,69% dos presentes pela aprovação do acordo coletivo nas condições propostas pelo Banco.

4. Em momento algum, afirma-se, as assembleias que deliberaram sobre o PDI foram impugnadas. Além disso, os empregados tinham a opção de aderir ou não ao plano e podiam, a qualquer tempo e até a assinatura do termo de rescisão, desistir da adesão já manifestada. Por essas razões, o TST entendeu que não havia “a menor condição de se cogitar” que o PDI ou o acordo que o aprovou atingisse a liberdade individual ou coletiva dos trabalhadores.

5. Entretanto, em 2006, a matéria foi novamente levada a julgamento pela SDC, no âmbito de recurso ordinário interposto pelo BESC contra acórdão do TRT da 12ª Região que julgara procedente ação anulatória e ação cautelar propostas pelo Ministério Público do Trabalho em face do Banco e do Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Videira. Dessa vez, a questão foi submetida a incidente de uniformização de jurisprudência e encaminhada ao Plenário do TST, tendo-se concluído pela **invalidade** da cláusula que estabelecia a quitação ampla de todas as eventuais parcelas oriundas do contrato de trabalho⁵.

5 DJe, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

RE 590415 / SC

6. Em sua fundamentação, o acórdão afirmou que **não havia dúvidas acerca da autenticidade da manifestação coletiva dos empregados do BESC**. Todavia, segundo o entendimento ali manifestado, *“o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância, quando levado a anuir com preceitos coletivos que lhe subtraem direitos básicos”*; e a negociação realizada era de duvidosa validade, quer porque *“no Direito do Trabalho a tônica é precisamente o esvaziamento do princípio da autonomia da vontade”*, quer porque não se pode permitir que todos os direitos sejam passíveis de transação, sob pena de se retornar *“à estaca zero”*. Os demais argumentos lançados pelo TST são semelhantes àqueles suscitados no acórdão ora recorrido, invocando-se o art. 477, §2º, CLT para defender que a quitação limita-se às parcelas e valores especificados no recibo.

7. O enfrentamento da matéria impõe, portanto, a definição do alcance da autonomia da vontade no âmbito do Direito do Trabalho. Razões de ordens distintas são responsáveis por sua limitação, a saber: **i)** a condição de inferioridade em que se encontram os trabalhadores perante seu empregador; e **ii)** o modelo de normatização justrabalhista adotado pelo ordenamento positivo brasileiro.

II. LIMITAÇÃO DA AUTONOMIA DA VONTADE DO EMPREGADO EM RAZÃO DA ASSIMETRIA DE PODER ENTRE OS SUJEITOS DA RELAÇÃO INDIVIDUAL DE TRABALHO

8. O direito individual do trabalho tem na relação de trabalho, estabelecida entre o empregador e a pessoa física do empregado, o elemento básico a partir do qual constrói os institutos e regras de interpretação. Justamente porque se reconhece, no âmbito das relações individuais, a desigualdade econômica e de poder entre as partes, as normas que regem tais relações são voltadas à tutela do trabalhador. Entende-se que a situação de inferioridade do empregado compromete o livre exercício da autonomia individual da vontade e que, nesse contexto, regras de origem heterônoma – produzidas pelo Estado –

RE 590415 / SC

desempenham um papel primordial de defesa da parte hipossuficiente. Também por isso a aplicação do direito rege-se pelo princípio da proteção, optando-se pela norma mais favorável ao trabalhador na interpretação e na solução de antinomias.

9. Essa lógica protetiva está presente na Constituição, que consagrou um grande número de dispositivos à garantia de direitos trabalhistas no âmbito das relações individuais. Essa mesma lógica encontra-se presente no art. 477, §2º, da CLT e na Súmula 330 do TST, quando se determina que a quitação tem eficácia liberatória exclusivamente quanto às parcelas consignadas no recibo, independentemente de ter sido concedida em termos mais amplos.

10. Não se espera que o empregado, no momento da rescisão de seu contrato, tenha condições de avaliar se as parcelas e valores indicados no termo de rescisão correspondem efetivamente a todas as verbas a que faria jus. Considera-se que a condição de subordinação, a desinformação ou a necessidade podem levá-lo a agir em prejuízo próprio. Por isso, a quitação, no âmbito das relações individuais, produz efeitos limitados. Entretanto, tal assimetria entre empregador e empregados não se coloca – ao menos não com a mesma força – nas relações coletivas.

III. MODELOS JUSTRABALHISTAS: O PADRÃO CORPORATIVO-AUTORITÁRIO QUE PREDOMINOU ANTERIORMENTE À CONSTITUIÇÃO DE 1988⁶

11. O segundo elemento relevante para uma adequada compreensão da limitação da autonomia da vontade no âmbito do Direito de Trabalho encontra-se no modelo de normatização justrabalhista que

6 DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed., São Paulo: LTR, 2011, p. 100-125; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 7. ed, São Paulo: LTR, 2012, p. 70 e ss; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129, 175-176; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. 27. ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 724-767.

RE 590415 / SC

inspirou a legislação infraconstitucional brasileira. De acordo com a doutrina, um modelo de normatização pode se caracterizar pelo predomínio de normas de origem autônoma, baseadas no exercício da autonomia privada das categorias de empregadores e de trabalhadores, ou pelo predomínio de normas de origem heterônoma ou estatal.

12. Nos modelos de normatização autônoma, os conflitos entre capital e trabalho são, como regra, resolvidos no âmbito da sociedade civil, através de mecanismos de negociação coletiva entre sindicatos, associações profissionais e trabalhadores. Pode haver legislação estatal tutelando os direitos mais essenciais ou dispondo sobre procedimentos a serem observados no âmbito das negociações coletivas, mas as normas que regulam as relações de trabalho são produzidas pelos particulares, com considerável liberdade, através de instrumentos similares aos acordos e convenções coletivas. Esse é o modelo típico das democracias consolidadas, defendido pela Organização Internacional do Trabalho.

13. Há, por outro lado, um modelo de normatização marcadamente heterônoma, que segue um **padrão corporativo-autoritário**, que rejeita a autocomposição e a produção de normas privadas, através da submissão do conflito trabalhista ao rigoroso controle do Estado, direta ou indiretamente, no último caso, por meio de uma legislação minuciosa, que procura se antecipar e/ou eventualmente sufocar o embate entre empregadores e trabalhadores. Nesse caso, a disciplina das relações de trabalho provém fundamentalmente do Estado. Os exemplos clássicos de tal padrão são as experiências da Itália fascista e da Alemanha nazista, no século XX, com influência em outros países, **entre os quais, reconhecidamente, o Brasil**⁷.

7 De acordo com Maurício Godinho Delgado: “O exemplo clássico plenamente configurado do modelo de normatização subordinada consiste naquele constituído pelas experiências fascistas que caracterizaram particularmente a Itália e a Alemanha, na primeira metade do século XX, tendo influência em inúmeros contextos nacionais (Portugal, Espanha e, inclusive, o Brasil). Tais experiências forjaram um sistema básico de elaboração e reprodução de normas justralhistas,

RE 590415 / SC

14. A institucionalização do Direito do Trabalho, no Brasil, teve por marco inicial o ano de 1930 e ocorreu até o final do governo de Getúlio Vargas, em 1945. **Desenvolveu-se, portanto, durante um longo período político autoritário, marcado inclusive pela perseguição estatal às lideranças operárias**, e manteve seus efeitos, mesmo durante os breves períodos democráticos, sem grandes inovações, até a Constituição de 1988. Criou-se, em tal período, o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio e o Departamento Nacional do Trabalho, e concebeu-se: i) a legislação profissional, minuciosa e protetiva, que foi reunida, em 1943, na Consolidação das Leis do Trabalho; ii) o sindicato único, reconhecido e controlado pelo Estado, que, por consequência, não respondia perante os trabalhadores que supostamente representava; iii) o imposto sindical, devido por todos que pertencessem à categoria profissional, independentemente de serem sócios⁸; iv) a Justiça do Trabalho, prevista pela Constituição de 1937 e regulamentada em 1939⁹.

IV. CONSTITUIÇÃO DE 1988: TRANSIÇÃO PARA O MODELO DEMOCRÁTICO

15. A transição do modelo corporativo-autoritário, essencialmente heterônomo, para um modelo justralhista mais democrático e autônomo tem por marco a Carta de 1988. A Constituição

cujo núcleo fundamental situava-se no parêlho do Estado. O conflito privado – pressuposto da negociação e foco da criação justralhista – era negado ou rejeitado pelo Estado, que não admitia seus desdobramentos autônomos, nem lhe construía formas institucionais de processamento” (*Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 102-103). No mesmo sentido: NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 70 a 86; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. São Paulo: LTR, 2013, p. 128-129.

⁸ Embora originalmente denominado imposto sindical, tratava-se de contribuição, pois a receita tinha uma destinação específica: o custeio do sindicato (MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 762-764).

⁹ Decreto-lei 1.237/1939.

RE 590415 / SC

reconheceu as convenções e os acordos coletivos como instrumentos legítimos de prevenção e de autocomposição de conflitos trabalhistas; tornou explícita a possibilidade de utilização desses instrumentos, inclusive para a redução de direitos trabalhistas; atribuiu ao sindicato a representação da categoria; impôs a participação dos sindicatos nas negociações coletivas; e assegurou, em alguma medida, a liberdade sindical, vedando a prévia autorização do Estado para a fundação do sindicato, proibindo a intervenção do Poder Público em tal agremiação, estabelecendo a liberdade de filiação e vedando a dispensa do diretor, do representante sindical ou do candidato a tais cargos. Nota-se, assim, que a Constituição prestigiou a negociação coletiva, bem como a autocomposição dos conflitos trabalhistas, através dos sindicatos. Confira-se, a seguir, o teor das mencionadas normas constitucionais:

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

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

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

XIV - jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, **salvo negociação coletiva;**

.....
XXVI - **reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho**” (grifou-se);

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

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão

RE 590415 / SC

competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

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

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

VI - **é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho**;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei” (grifou-se).

16. O novo modelo justralhista proposto pela Constituição acompanha a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949¹⁰ e na Convenção n. 154/1981¹¹ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), às quais o Brasil aderiu, e que preveem:

Convenção n. 98/1949:

“Art. 4º — 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

10 Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 49/1952, ratificada em 18/11/1952, promulgada pelo Decreto n. 33.196/1953.

11 Aprovada pelo Decreto-legislativo n. 22/1992, ratificada em 10/07/1992, promulgada pelo Decreto n. 1.256/1994.

RE 590415 / SC

de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.” (Grifou-se)

Convenção n. 154/1981:

“Art. 2 — Para efeito da presente Convenção, a expressão ‘**negociação coletiva**’ compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, *uma ou várias organizações de trabalhadores*, com fim de:

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) **regular as relações entre empregadores e trabalhadores**; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.” (Grifou-se)

“Art. 5 — 1. Deverão ser adotadas medidas adequadas às condições nacionais no **estímulo à negociação coletiva**.

2. As medidas a que se refere o parágrafo 1 deste artigo devem prover que:

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) **a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem as alíneas a, b e c do artigo 2º da presente Convenção**;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) **os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.**” (Grifou-se)

RE 590415 / SC

17. Na mesma linha, a Recomendação n. 163/1981, que suplementa a Convenção n. 154/1981, dispõe que empregadores e associações de empregados devem ser estimulados a buscar eles próprios as soluções para os conflitos coletivos trabalhistas.

“8. Se necessárias, devem ser tomadas medidas condizentes com as condições nacionais para que os procedimentos para a solução de conflitos trabalhistas ajudem as partes a encontrar elas próprias a solução da disputa, quer o conflito tenha surgido durante a negociação de acordos, quer tenha surgido com relação à interpretação e à aplicação de acordos ou esteja coberto pela Recomendação sobre o Exame de Queixas, de 1967” (grifou-se).

18. Assim, se a rigorosa limitação da autonomia da vontade é a tônica no direito individual do trabalho e na legislação infraconstitucional anterior à Constituição de 1988, o mesmo não ocorre no que respeita ao direito coletivo do trabalho ou às normas constitucionais atualmente em vigor.

19. A Constituição de 1988 restabeleceu o Estado Democrático de Direito, afirmou como seus fundamentos a cidadania, a dignidade humana, o pluralismo político e reconheceu uma série de direitos sociais que se prestam a assegurar condições materiais para a participação do cidadão no debate público. Especificamente no que respeita ao direito coletivo do trabalho, como já mencionado, prestigiou **a autonomia coletiva da vontade como mecanismo pelo qual o trabalhador contribuirá para a formulação das normas que regerão a sua própria vida**, inclusive no trabalho (art. 7º, XXVI, CF). Se este não é o espírito das normas infraconstitucionais que regem a matéria, cabe ao intérprete rever o conteúdo destas últimas à luz da Constituição.

V. A AUTONOMIA COLETIVA DA VONTADE E OS PRINCÍPIOS APLICÁVEIS AO DIREITO COLETIVO DO TRABALHO

RE 590415 / SC

20. Diferentemente do que ocorre com o direito individual do trabalho, o **direito coletivo do trabalho**¹², que emerge com nova força após a Constituição de 1988, tem nas relações grupais a sua categoria básica. O empregador, ente coletivo provido de poder econômico, contrapõe-se à **categoria dos empregados**, ente também coletivo, representado pelo respectivo sindicato e munido de considerável poder de barganha, assegurado, exemplificativamente, pelas prerrogativas de atuação sindical, pelo direito de mobilização, pelo poder social de pressão e de greve. **No âmbito do direito coletivo, não se verifica, portanto, a mesma assimetria de poder presente nas relações individuais de trabalho. Por consequência, a autonomia coletiva da vontade não se encontra sujeita aos mesmos limites que a autonomia individual.**

21. Ao contrário, o direito coletivo do trabalho, em virtude de suas particularidades, é regido por princípios próprios¹³, entre os quais se destaca o **princípio da equivalência dos contratantes coletivos**, que impõe o tratamento semelhante a ambos os sujeitos coletivos – empregador e categoria de empregados. Sobre esse princípio já se observou:

“O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio [da equivalência dos contratantes coletivos] é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).

Os instrumentos colocados à disposição do sujeito

12 DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 125-135 e p. 1222-1257; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 399 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 22. ed. São Paulo: LTR, 2005, p. 1195 e ss.

13 Utilizam-se os termos *princípio* ou *princípios*, neste tópico, seguindo a nomenclatura corrente no direito do trabalho, ainda quando não enquadrável em uma caracterização mais restritiva e dogmática do conceito.

RE 590415 / SC

coletivo dos trabalhadores (garantias de emprego, prerrogativas de atuação sindical, possibilidade de mobilização e pressão sobre a sociedade civil e Estado, greve, etc.) **reduziriam, no plano juscoletivo, a disparidade lancinante que separa o trabalhador, como indivíduo, do empresário. Isso possibilitaria ao Direito Coletivo conferir tratamento jurídico mais equilibrado às partes nele envolvidas. Nessa linha, perderia sentido no Direito Coletivo do Trabalho a acentuada diretriz protecionista e intervencionista que tanto caracteriza o Direito Individual do Trabalho”**.¹⁴

22. Em sentido semelhante, quanto à possibilidade de redução de direitos por meio de negociação coletiva e, ainda, quanto à inaplicabilidade do princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas ao direito coletivo do trabalho, já se afirmou:

“O fundamento da validade da redução é o mesmo princípio que autoriza a estipulação mais vantajosa, a autonomia coletiva dos particulares, que não é via de uma mão só, [mas] de duas, funcionando tanto para promover os trabalhadores, mas, também, em especial na economia moderna, para administrar crises da empresa e da economia, o que justifica a redução dos salários dos empregados de uma empresa, pela negociação coletiva.

Põe-se em debate, neste ponto, o **princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas**. É construção destinada a atuar na esfera do direito individual, mas não no direito coletivo do trabalho, daí a sua inaplicabilidade às relações coletivas, regidas que são pelo princípio da liberdade sindical e da autonomia coletiva dos particulares, e não pelas regras da estrita aplicação aos contratos individuais de trabalho, inteiramente diferentes, portanto, os dois âmbitos da realidade jurídica, a do interesse individual e a do interesse

14 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1250-1251.

RE 590415 / SC

coletivo.”¹⁵

23. A doutrina ressalva, todavia, que, no direito brasileiro, a perfeita simetria entre os entes coletivos ainda não foi plenamente garantida. Isso se deve à subsistência de instrumentos limitadores da liberdade sindical na Constituição de 1988, que possibilitariam que os sindicatos atuassem em desconformidade com o interesse de seus associados. Por essa razão, não se poderia reconhecer a autonomia coletiva da categoria dos empregados, manifestada pelos sindicatos, em sua plenitude. Esse argumento será objeto de exame mais adiante.

24. É relevante, ainda, para a análise do presente caso, o **princípio da lealdade na negociação coletiva**. Segundo esse princípio os acordos devem ser negociados e cumpridos com boa-fé e transparência. Não se pode invocar o princípio tutelar, próprio do direito individual, para negar validade a certo dispositivo ou diploma objeto de negociação coletiva, uma vez que as partes são equivalentes, ao contrário do que ocorre no ramo individual. Quando os acordos resultantes de negociações coletivas são descumpridos ou anulados, as relações por eles reguladas são desestabilizadas e a confiança no mecanismo da negociação coletiva é sacrificada.

25. Por fim, de acordo com o **princípio da adequação setorial negociada**, as regras autônomas juscoletivas podem prevalecer sobre o padrão geral heterônomo, mesmo que sejam restritivas dos direitos dos trabalhadores, desde que não transacionem setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade absoluta. Embora, o critério definidor de quais sejam as parcelas de indisponibilidade absoluta seja vago, afirma-se que estão protegidos contra a negociação *in pejus* os direitos que correspondam a um “patamar civilizatório mínimo”, como a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, o repouso semanal remunerado, as normas de saúde e segurança do trabalho, dispositivos

15 NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 444.

RE 590415 / SC

antidiscriminatórios, a liberdade de trabalho etc.¹⁶ Enquanto tal patamar civilizatório mínimo deveria ser preservado pela legislação heterônoma, os direitos que o excedem sujeitar-se-iam à negociação coletiva, que, justamente por isso, constituiria um valioso mecanismo de adequação das normas trabalhistas aos diferentes setores da economia e a diferenciadas conjunturas econômicas¹⁷.

VI. A RELAÇÃO ENTRE NEGOCIAÇÃO COLETIVA E DEMOCRACIA: A MAIORIDADE CÍVICA DO TRABALHADOR¹⁸

16 DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1226-1227. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 401 e ss; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 812.

17 É importante ressaltar, contudo, que os limites da autonomia coletiva constituem questão das mais difíceis, ensejando entendimentos díspares. No âmbito da doutrina trabalhista, consideráveis vozes defendem que só é possível reduzir direitos mediante negociação coletiva no caso de autorização normativa explícita (como ocorre em alguns incisos do artigo 7º da Constituição) ou desde que não tenham sido deferidos por lei, a qual deve prevalecer sobre eventual acordo coletivo conflitante. Trata-se, contudo, de concepção que reduz o âmbito da negociação coletiva a um campo limitadíssimo.

18 DELGADO, MAURÍCIO GODINHO. *Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 1222-1257. NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Ordenamento jurídico-trabalhista*. Op. cit., p. 175-176 e 225-235; NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. Op. cit., p. 433 e ss.; SUSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; TEIXEIRA, Lima. *Instituições de Direito do Trabalho*. v. 2. 19. ed. São Paulo: LTR, 2000, p. 1152 e ss; MARTINS, Sérgio Pinto. *Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 806-829; COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. *Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004; GERNIGON, Bernard; ODERO, Alberto; GUIDO, Horácio. ILO principles concerning collective bargaining. *International Labour Review*, v. 139, n. 1, 2000, p. 43 e ss.; *Liberdade Sindical na Prática: lições a retirar*. Relatório Global de Acompanhamento da Declaração da OIT relativa aos Princípios e Direitos Fundamentais do Trabalho. Conferência Internacional do Trabalho. 97ª Sessão, 2008. Relatório do Director-Geral. Disponível em:

RE 590415 / SC

26. A negociação coletiva é uma forma de superação de conflito que desempenha função política e social de grande relevância. De fato, ao incentivar o diálogo, ela tem uma atuação terapêutica sobre o conflito entre capital e trabalho e possibilita que as próprias categorias econômicas e profissionais disponham sobre as regras às quais se submeterão, garantindo aos empregados um sentimento de valor e de participação. É importante como experiência de autogoverno, como processo de autocompreensão e como exercício da habilidade e do poder de influenciar a vida no trabalho e fora do trabalho. É, portanto, um mecanismo de consolidação da democracia e de consecução autônoma da paz social.

27. O reverso também parece ser procedente. A concepção paternalista que recusa à categoria dos trabalhadores a possibilidade de tomar as suas próprias decisões, de aprender com seus próprios erros, contribui para a permanente atrofia de suas capacidades cívicas e, por consequência, para a exclusão de parcela considerável da população do debate público¹⁹. Em consonância com essa visão, destaque-se decisão proferida pelo TRT da 3ª Região, cuja ementa se transcreve a seguir:

“PLANO DE INCENTIVO À DEMISSÃO - ADESÃO - TRANSAÇÃO EXTRAJUDICIAL VÁLIDA. Declaração de vontade válida e expressa sem vícios, externada conscientemente por pessoa física capaz, é instrumento jurídico válido para criar, modificar ou extinguir obrigações. Deixar de considerá-la em sua eficácia desestabiliza a ordem jurídica e retira do Direito a segurança e seriedade que deve imprimir às

<http://www.oitbrasil.org.br/node/285>. Acesso em 20 fev. 2015.

19 Como adverte Maurício Godinho Delgado: “não há Democracia sem que o segmento mais numeroso da população geste uma sólida e experimentada noção de autotutela e concomitantemente, uma experimentada e sólida noção de responsabilidade própria” – “No primeiro caso, para se defender dos tiranos antipopulares; no segundo caso, para não se sentir atraído pelas propostas tirânicas populistas” (*Curso de Direito do Trabalho*. Op. cit., p. 117).

RE 590415 / SC

relações sociais. **O trabalhador maior e capaz é cidadão como outro qualquer que tem responsabilidade pela vontade que emite nos negócios jurídicos de que participa**, só podendo o Direito invalidá-la quando se desnatura por vício, temor reverencial ou excessiva subordinação econômica. No caso da reclamada, trata-se de trabalhadores esclarecidos que participam de plano voluntário de demissão, cuja aderência provém de livre opção, seguida de obrigatórias ponderações e reflexões que a natureza do ato exige. **A proteção que o Processo do Trabalho defere ao trabalhador não pode chegar ao ponto de assemelhar-se à tutela ou curatela, em que a vontade do representado se faz pelo representante. Se assim se agir, nunca haverá maturidade do trabalhador nem respeito e seriedade às suas declarações, pois ficará submetido a um processo de alienação permanente que não lhe permitirá jamais transformar-se num cidadão consciente e plenamente capaz”** (grifou-se)²⁰.

28. Nessa linha, não deve ser vista com bons olhos a sistemática invalidação dos acordos coletivos de trabalho com base em uma lógica de limitação da autonomia da vontade exclusivamente aplicável às relações individuais de trabalho. Tal ingerência viola os diversos dispositivos constitucionais que prestigiam as negociações coletivas como instrumento de solução de conflitos coletivos, além de recusar aos empregados a possibilidade de participarem da formulação de normas que regulam as suas próprias vidas. Trata-se de postura que, de certa forma, compromete o direito de serem tratados como cidadãos livres e iguais.

29. Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva

20 DJMG, 12/05/2001, TRT-3-RO-2394/01, rel. des. Antônio Alvares da Silva.

RE 590415 / SC

do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

VII. A RELEVÂNCIA DOS PDIs COMO MECANISMO DE MITIGAÇÃO DOS DANOS GERADOS PELAS DEMISSÕES EM MASSA

30. Os planos de demissão incentivada (PDIs) surgiram na década de oitenta, como recurso pelo qual as empresas procuraram sobreviver aos efeitos da globalização, optando pela redução de custos com pessoal como alternativa emergencial para tornarem-se mais competitivas. A categoria dos bancários foi uma das mais afetadas por tais medidas. Em 1986, era formada por 978.000 trabalhadores. Em 2003, contava com apenas 398.098 empregados²¹.

31. Diante da inevitabilidade da dispensa de um grande número de trabalhadores, os PDIs possibilitam, ao menos, reduzir a repercussão social das dispensas, assegurando àqueles que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam da mera dispensa por decisão do empregador. As demissões coletivas, ao contrário, geram greves, comoção, desemprego e oneração do seguro social.

32. Assim, os PDIs, quando aprovados por meio de acordos e convenções coletivos, como ocorrido no caso em exame, desempenham a relevante função de minimizar riscos e danos trabalhistas. Como já observado, o descumprimento dos PDIs por parte dos empregados, que, após perceberem proveitosa indenização, ingressam na Justiça do Trabalho para pleitear parcelas já quitadas, prejudica a seriedade de tais ajustes e pode fazer com que os empresários quantifiquem tal risco, optando por não mais adotar planos de demissão incentivada, ou, ainda, optando por reduzir os benefícios ofertados por meio desse instrumento,

21 COSTA, Zilma Aparecida da Silva Ribeiro. *Programas de desligamento voluntário e seus impactos no mercado de trabalho*. São Paulo: LTR, 2004, p. 119.

RE 590415 / SC

mais uma vez, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

VIII. O CASO CONCRETO

33. No caso em exame, a previsão de que a adesão ao PDI ensejaria a rescisão do contrato de trabalho com a quitação plena de toda e qualquer parcela do contrato de trabalho eventualmente pendente de pagamento constou do regulamento que aprovou o PDI no Banco, do formulário pelo qual a reclamante manifestou sua adesão ao PDI, do termo de rescisão e do instrumento de quitação assinado pela reclamante. Nessa linha, o Regulamento do PDI/2001 dispunha:

“A adesão individual do empregado ao PDI/2001, com consequente recebimento dos valores pagos a título de rescisão contratual e indenização **implicará plena, geral e irrestrita quitação de todas as verbas decorrentes do extinto contrato de trabalho**, não havendo sobre ele nada mais a reclamar pleitear a qualquer título.

2.5.1. A quitação integral de todas as verbas do contrato de trabalho, a que se refere o disposto no item anterior, tem o condão de conferir **eficácia liberatória geral** (grifou-se).”

34. A quitação, em tais condições, foi objeto de acordo coletivo, cujos termos, em razão da resistência do sindicato a parte de suas cláusulas, foram aprovados, primeiramente, pelos próprios trabalhadores, por meio de assembleia dos trabalhadores convocada para esse fim. Posteriormente, o sindicato, cedendo às pressões da categoria, convocou assembleia sindical pela qual convalidou a decisão tomada pela assembleia dos trabalhadores. De fato, constou do Acordo Coletivo o seguinte:

“CLÁUSULA PRIMEIRA: O BANCO, através do presente acordo, implementa o Programa de Dispensa Incentivada – PDI/2001, **aprovado pelos empregados em regular assembleia**

RE 590415 / SC

convocada para esse fim e realizada no dia 15 de abril de 2002, na sede do Clube Doze de Agosto, sito à Avenida Hercílio Luz, s/n., na cidade de Florianópolis (SC), a qual é neste ato convalidada pela ASSEMBLÉIA DO SINDICATO, consignando esta, de forma expressa, a sua concordância com o referido programa por ser a vontade da grande maioria da classe representada. [...].

Parágrafo Único: Tendo em vista decisão da Assembleia Geral, as homologações das rescisões que decorrerem da adesão ao PDI/2001, deverão ser promovidas perante a Delegacia Regional do Trabalho, oportunidade em que a autoridade competente daquele Órgão informará aos empregados, no momento da assinatura do Termo de Rescisão, todas as consequências de sua adesão ao PDI/2001, em especial a renúncia à estabilidade e a **transação de eventuais pendências do contrato de trabalho em troca de indenização.**

[...].

10) No momento em que for pago o valor da indenização descrita e das verbas rescisórias, estará concretizada a transação, bem como a quitação das verbas ora recebidas, dando-me por satisfeito integralmente, para que sobre elas nada mais seja devido, cabendo a mim a opção de receber as importâncias relativas à indenização e as verbas rescisórias através de cheque administrativo ou crédito em conta corrente junto ao BESC" (grifou-se).

35. Houve, portanto, no presente caso, inequívoco exercício da autonomia da vontade coletiva da categoria dos bancários. Tal categoria, mediante instrumento autônomo, dispôs sobre as regras que pautariam o plano de demissão voluntária do BESC, permitindo que aqueles que aderissem ao PDI outorgassem quitação plena de toda e qualquer verba oriunda do contrato de trabalho, sem a observância de qualquer outra condição. Em tais circunstâncias, sequer é possível questionar a legitimidade representativa do sindicato, tampouco a consciência da categoria dos empregados sobre as implicações da referida cláusula, uma

RE 590415 / SC

vez que a própria categoria pressionou os sindicatos a aprová-la.

36. Por outro lado, o exercício da autonomia da vontade coletiva não se sujeita aos mesmos limites incidentes sobre o exercício da autonomia da vontade individual, como já demonstrado. Em razão da reduzida assimetria de poderes entre o empregador e a categoria como ente coletivo, não há que se falar na aplicação, ao caso, do art. 477, §2º, CLT, voltado para a tutela da relação individual do trabalho e expressamente afastado com base no legítimo exercício da autonomia coletiva.

37. Coube à autonomia individual da vontade apenas a decisão sobre aderir ou não ao PDI e, portanto, sobre outorgar ou não a quitação, nos termos das normas já aprovadas pela categoria. A reclamante poderia ter optado por permanecer no BESC, protegida pela garantia da estabilidade no emprego de que gozava, mas escolheu desligar-se dele. Veja-se que, sobre o ponto, o Regulamento do PDI/2001 previa:

“1.7. A renúncia à estabilidade no emprego é condição imprescindível para a dispensa do empregado e recebimento da correspondente indenização legal, bem como das demais vantagens oferecidas pelo presente programa. No entanto, mesmo que o empregado tenha manifestado interesse e até ratificado sua adesão ao PDI/2001, mas não ocorra a ruptura do contrato de trabalho, por qualquer motivo, a referida renúncia não produzirá efeitos e o empregado continuará com a estabilidade do emprego, da qual era titular antes da adesão ao PDI/2001” (grifou-se).

38. Por outro lado, ao aderir ao PDI, a reclamante não abriu mão de parcelas indisponíveis, que constituíssem “patamar civilizatório mínimo” do trabalhador. Não se sujeitou a condições aviltantes de trabalho (ao contrário, encerrou a relação de trabalho). Não atentou contra a saúde ou a segurança no trabalho. Não abriu mão de ter a sua CNTP assinada. Apenas transacionou eventuais direitos de caráter

RE 590415 / SC

patrimonial ainda pendentes, que justamente por serem “eventuais” eram incertos, configurando *res dubia*, e optou por receber, em seu lugar, de forma certa e imediata, a importância correspondente a 78 (setenta e oito) vezes o valor da maior remuneração que percebeu no Banco. Teve garantida, ainda, a manutenção do plano de saúde pelo prazo de 1 (um) ano, a contar do seu desligamento. Não há que se falar, portanto, em renúncia a direito indisponível.

39. A previsão sobre a amplitude da quitação que seria outorgada pela reclamante constou do formulário de ratificação da sua adesão ao PDI:

“1) Pela assinatura do presente instrumento, declaro que participei regularmente da primeira fase de adesão ao PDI/2001 do BESC, mediante manifestação formal de interesse, e que, neste ato, respaldado por Acordo Coletivo de Trabalho e mediante testemunho de outro empregado, especialmente designado pela Assembléia Geral da categoria para esse fim, **ratifico minha adesão ao Programa de Dispensa Incentivada – PDI/2001.**

.....
5) **Estou ciente das consequências da adesão ao PDI/2001 em relação a extinção e quitação do meu contrato de trabalho com o BESC.**

.....
9) Por fim, declaro expressamente, na presença de competente testemunha, que **concordo em transacionar o objeto de todo meu contrato de trabalho com o BESC**, nos moldes definidos pelos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil Brasileiro, mediante o recebimento dos seguintes valores, representados a seguir por uma porcentagem do valor pago à título de P2: [...]” (grifou-se).

40. Por fim, a intenção de transacionar e de conferir quitação com tal abrangência estava expressa no recibo de quitação que assinou, nos seguintes termos:

RE 590415 / SC

“Pelo presente termo de rescisão reitero minha expressa renúncia a qualquer estabilidade ou garantia no emprego da qual seja titular, respaldado no Acordo Coletivo de Trabalho que autorizou a presente renúncia, bem como **declaro que concordo em transacionar o objeto de todo meu contrato de trabalho com o BESC**, nos moldes definidos pelos artigos 1.025 a 1.036 do Código Civil Brasileiro, **implicando a plena, geral e irrestrita quitação de todas as verbas decorrentes do extinto contrato de trabalho, não havendo sobre ele nada mais a reclamar nem pleitear a qualquer título**” (grifou-se).

41. Não há que se falar, portanto, em interpretação restritiva do ajuste, sendo de se ressaltar, ainda, que a reclamante contou com a assistência da Delegacia Regional do Trabalho de Santa Catarina no ato de rescisão, tendo declarado que esta lhe prestou todos os esclarecimentos acerca das consequências da renúncia à estabilidade e da quitação outorgada. Assim, a autonomia individual da vontade foi exercida nos estreitíssimos limites permitidos pelo ordenamento trabalhista e tal como autorizada pela categoria, no exercício de sua autonomia coletiva.

42. Nesses termos, não há qualquer argumento que justifique o não reconhecimento da quitação plena outorgada pela reclamante ou que enseje a invalidade do acordo coletivo que a autorizou. Ao fazê-lo, a decisão recorrida incorreu em violação ao art. 7º, XXVI, da Constituição, uma vez que negou reconhecimento ao acordo coletivo com base em fundamentos ilegítimos, sendo de se destacar que o respeito a tais acordos preserva o interesse da classe trabalhadora de dispor desse instrumento essencial à adequação das normas trabalhistas aos momentos de crise e à minimização dos danos ensejados por dispensas em massa.

IX. ESCLARECIMENTO FINAL: OS LIMITES CONSTITUCIONAIS DA LIBERDADE SINDICAL

RE 590415 / SC

43. Um último esclarecimento deve ser feito sobre a liberdade sindical e, conseqüentemente, sobre o exercício legítimo da autonomia coletiva pelas categorias dos trabalhadores. Muito embora a Constituição de 1988 tenha iniciado a transição para um regime de maior valorização da liberdade sindical, entende-se que, contraditoriamente, ela manteve alguns relevantes institutos do antigo sistema corporativista do país, institutos que comprometeriam, em medida relevante, a plena liberdade sindical.

44. Nessa linha, a Carta de 1988 manteve o sistema de unicidade sindical obrigatória dentro de uma mesma base territorial, determinou que a representatividade do sindicato se daria de acordo com a categoria profissional e estabeleceu o financiamento compulsório e genérico do sindicato, através da cobrança da contribuição sindical de todo e qualquer membro da categoria profissional, ainda que não seja associado²². Impediu, portanto, a formação espontânea dos sindicatos. Com base territorial, representatividade e recursos garantidos, os sindicatos ficam menos ligados à vontade de seus associados e, sem a possibilidade de concorrência com outros sindicatos, não são motivados a melhorar seu desempenho ou a se bater por maiores ganhos para a categoria.

45. Em virtude desses aspectos, entende-se que a liberdade sindical não foi plenamente garantida pela Constituição de 1988, circunstância que, inclusive, inviabilizou a ratificação da Convenção n. 87/1948 da OIT pelo Brasil²³. E afirma-se que o não reconhecimento da

22 “Art. 8º. É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: [...] II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; [...] IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei”.

23 A Convenção n. 87/1946 da OIT não impõe a pluralidade sindical, até porque se acredita que a unidade sindical é melhor para o sistema. Entretanto, à luz da

RE 590415 / SC

plena liberdade sindical impacta negativamente sobre a representatividade do sindicato, podendo comprometer a ideia de equivalência entre os entes coletivos e justificar a incidência do princípio da proteção sobre o direito coletivo do trabalho nos mesmos termos das relações individuais trabalhistas.

46. É importante notar, contudo, que, no caso em exame, a participação direta dos trabalhadores no processo de negociação do PDI e do acordo coletivo que o aprovou demonstra a efetiva mobilização de toda a categoria em torno do assunto. Lembre-se de que, diante das resistências do sindicato em convocar assembleia para deliberar sobre o assunto, os trabalhadores convocaram assembleia própria, pela qual decidiram aprová-lo. Na sequência, pressionaram o sindicato, foram às ruas, manifestaram-se às portas do TRT, até que a assembleia sindical fosse convocada. Uma vez convocada, compareceram a ela e convalidaram a aprovação já deliberada pelos trabalhadores.

47. Não há como afirmar, portanto, que a aprovação do acordo coletivo, nos seus exatos termos, não era a verdadeira vontade da categoria. Ao contrário, tal aprovação se deu a despeito da resistência do próprio sindicato. Assim, mesmo que o regramento acerca da liberdade sindical demande aperfeiçoamento em tese, não me parece que esse fato comprometa a validade do acordo coletivo que aprovou o PDI no presente caso.

48. Não socorre a causa dos trabalhadores a afirmação, constante do acórdão do TST que uniformizou o entendimento sobre a matéria, de que “*o empregado merece proteção, inclusive, contra a sua própria necessidade ou ganância*”²⁴. Não se pode tratar como absolutamente incapaz e inimputável para a vida civil toda uma categoria profissional, em detrimento do explícito reconhecimento constitucional de sua autonomia coletiva (art. 7º, XXVI, CF). As normas paternalistas, que podem ter seu

Convenção, tal unidade deve ser conquistada espontaneamente. Não deve ser produto de imposição legal.

24 *DJe*, 16/03/2007, Processo n. TST-ROAA-1115/2002-000-12-00.6, rel. min. José Luciano de Castilho Pereira, SDC.

RE 590415 / SC

valor no âmbito do direito individual, são as mesmas que atrofiam a capacidade participativa do trabalhador no âmbito coletivo e que amesquinham a sua contribuição para a solução dos problemas que o afligem. É através do respeito aos acordos negociados coletivamente que os trabalhadores poderão compreender e aperfeiçoar a sua capacidade de mobilização e de conquista, inclusive de forma a defender a plena liberdade sindical. Para isso é preciso, antes de tudo, respeitar a sua voz.

CONCLUSÃO

49. Por todo o exposto, **dou provimento ao recurso extraordinário** para assentar a validade do termo de quitação plena assinado pela reclamante, à luz do art. 7º, XXVI, CF, e declarar a improcedência do pedido inicial. Fixo como tese, em sede de repercussão geral, que: **“A transação extrajudicial que importa rescisão do contrato de trabalho, em razão de adesão voluntária do empregado a plano de dispensa incentivada, enseja quitação ampla e irrestrita de todas as parcelas objeto do contrato de emprego, caso essa condição tenha constado expressamente do acordo coletivo que aprovou o plano, bem como dos demais instrumentos celebrados com o empregado”**.

É como voto.

Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública

[1] CONVENÇÃO N. 151

I — Aprovada na 64ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra — 1978), entrou em vigor no plano internacional em 25.2.81.

II — Dados referentes ao Brasil:

a) aprovação = Decreto Legislativo n. 206, de 07.04.2010, do Congresso Nacional;

b) ratificação = 15 de junho de 2010;

“A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e congregada na referida cidade no dia 7 de junho de 1978 na sua sexagésima quarta reunião;

Recordando as disposições da Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, 1948; da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e da Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971;

Recordando que a Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, não é aplicável a certas categorias de empregados públicos e que a Convenção e a Recomendação sobre os Representantes dos Trabalhadores, 1971, aplicam-se aos representantes dos trabalhadores na empresa;

Tendo presente a considerável expansão dos serviços prestados pela administração pública em muitos países e da necessidade de que existam sadias relações de trabalho entre as autoridades públicas e as organizações de empregados públicos;

Observando a grande diversidade dos sistemas políticos, sociais e econômicos dos Estados-Membros e as diferentes práticas aplicadas por tais Estados (por exemplo, no concernente às funções respectivas das autoridades federais, estaduais e municipais; às empresas de propriedade do Estado e dos diversos tipos de organismos públicos autônomos ou semi-autônomos, ou no que diz respeito à natureza da relação do emprego);

Levando em conta os problemas particulares que apresenta a delimitação da área de aplicação de um instrumento internacional e a adoção de definições para os fins do instrumento em razão das diferenças existentes em muitos países entre o emprego público e o emprego privado, assim como as dificuldades de interpretação que foram expostas a propósito da aplicação aos funcionários públicos das disposições pertinentes da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, 1949, e as observações pelas quais os órgãos de controle da Organização Internacional do Trabalho assinalaram em diversas ocasiões que certos governos aplicaram tais disposições de forma tal que grupos numerosos de empregados públicos ficaram excluídos da área de aplicação da Convenção;

Depois de ter decidido adotar diversas proposições relativas à liberdade sindical e seus procedimentos de determinações das condições de emprego no serviço público, questão que constitui o quinto ponto da ordem do dia da presente reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições tomem a forma de uma Convenção Internacional, adota,

Direito de Sindicalização e Relações de Trabalho na Administração Pública

Publicado no site: OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil
(<http://www.oit.org.br>)

com data de vinte e sete de junho de mil novecentos e setenta e oito, a presente Convenção, que poderá ser citada como a 'Convenção sobre as Relações de Trabalho na Administração Pública, 1978';

PARTE I ÁREA DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Art. 1 — 1. A presente Convenção deverá ser aplicada a todas as pessoas empregadas pela administração pública, na medida em que não lhes forem aplicáveis disposições mais favoráveis de outras Convenções Internacionais do Trabalho.

2. A legislação nacional deverá determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção se aplicam aos empregados de alto nível que, por suas funções, considera-se normalmente que possuem poder decisório ou desempenhem cargos de direção ou aos empregados cujas obrigações são de natureza altamente confidencial.

3. A legislação nacional deverá determinar ainda até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.

Art. 2 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'empregado público' designa toda pessoa a quem se aplique a presente Convenção, de acordo com seu artigo 1.

Art. 3 — Para os efeitos da presente Convenção, o termo 'organização de empregados públicos' designa toda organização, qualquer que seja a sua composição, que tenha por objetivo fomentar e defender os interesses dos empregados públicos.

PARTE II PROTEÇÃO DO DIREITO DE SINDICALIZAÇÃO

Art. 4 — 1. Os empregados públicos gozarão de proteção adequada contra todo ato de discriminação sindical em relação com seu emprego.

2. A referida proteção será exercida especialmente contra todo ato que tenha por objetivo:

a) subordinar o emprego de funcionário público à condição de que não se filie a uma organização de empregados públicos ou a que deixe de ser membro dela;

b) despedir um empregado público, ou prejudicá-lo de qualquer outra forma, devido a sua filiação a uma organização de empregados públicos ou de sua participação nas atividades normais de tal organização.

Art. 5 — 1. As organizações de empregados públicos gozarão de completa independência a respeito das autoridades públicas.

2. As organizações de empregados públicos gozarão de adequada proteção contra todo ato de ingerência de uma autoridade pública na sua constituição, funcionamento ou administração.

3. Serão considerados atos de ingerência para os efeitos deste artigo principalmente os destinados a fomentar a constituição de organizações de empregados públicos dominadas pela autoridade pública, ou a sustentar economicamente, ou de outra forma, organizações de empregados públicos com o objetivo de colocar estas organizações sob o controle da autoridade pública.

PARTE III FACILIDADES QUE DEVEM SER CONCEDIDAS ÀS ORGANIZAÇÕES DE EMPREGADOS PÚBLICOS

Art. 6 — 1. Deverão ser concedidas aos representantes das organizações reconhecidas de empregados públicos facilidades para permitir-lhes o desempenho rápido e eficaz de suas funções, durante suas horas de trabalho ou fora delas.

2. A concessão de tais facilidades não deverá prejudicar o funcionamento eficaz da administração ou serviço interessado.

3. A natureza e o alcance destas facilidades serão determinadas de acordo com os métodos mencionados no artigo 7 da presente Convenção ou por qualquer outro meio apropriado.

PARTE IV PROCEDIMENTOS PARA A DETERMINAÇÃO DAS CONDIÇÕES DE EMPREGO

Art. 7 — Deverão ser adotadas, sendo necessário, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições.

PARTE V SOLUÇÃO DE DEFINIÇÕES

Art. 8 — A solução dos conflitos que se apresentem por motivo da determinação das condições de emprego tratar-se-á de conseguir, de maneira apropriada às condições nacionais, por meio da negociação entre as partes ou mediante procedimentos independentes e imparciais, tais como a mediação, a conciliação e a arbitragem, estabelecidos de modo que inspirem a confiança dos interessados.

PARTE VI DIREITOS CIVIS E POLÍTICOS

Art. 9 — Os empregados públicos, assim como os demais trabalhadores, gozarão dos direitos civis e políticos essenciais para o exercício normal da liberdade sindical, com reserva apenas das obrigações que se derivem de sua condição e da natureza de suas funções.

PARTE VII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 10 — As ratificações formais da presente Convenção serão transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registradas.

Art. 11 — 1. A presente Convenção obrigará somente os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.

2. Entrará em vigor doze meses após serem registradas pelo Diretor-Geral, as ratificações por parte de dois Membros.

3. Posteriormente esta Convenção entrará em vigor, para cada Membro, doze meses após a data de registro de sua ratificação.

Art. 12 — 1. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção poderá denunciá-la ao expirar o prazo de dez anos, contados da data inicial da vigência da Convenção, por meio de um ato comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho e por ele registrado. A denúncia somente se tornará efetiva um ano após haver sido registrada.

2. Todo Membro que tenha ratificado a presente Convenção e que no prazo de um ano após o termo do período de dez anos, mencionado no parágrafo precedente, não houver feito uso da faculdade de denúncia prevista pelo presente artigo, ficará ligado por um novo período de dez anos e, posteriormente, poderá denunciar a presente Convenção ao termo de cada período de dez anos, nas condições previstas no presente artigo.

Art. 13 — 1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de todas as ratificações, declarações e denúncias que lhe forem transmitidas pelos Membros da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe tenha sido transmitida, o Diretor-Geral chamará a atenção dos Membros da Organização para a data na qual a presente Convenção entrará em vigor.

Art. 14 — O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho transmitirá ao Secretário-Geral das Nações Unidas, para fins de registro de acordo com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, informações completas a respeito de todas as ratificações, declarações, e atos de denúncia que tenha registrado de acordo com os artigos precedentes.

Art. 15 — Ao termo de cada período de dez anos, contados da entrada em vigor da presente Convenção, o Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho deverá apresentar à Conferência Geral um relatório sobre a aplicação da presente Convenção e decidirá da conveniência de ser inscrita na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Art. 16 — 1. Caso a Conferência adotar uma nova Convenção que implique revisão total ou parcial da presente Convenção e a menos que a nova Convenção não disponha de outro modo:

a) a ratificação, por parte de um Membro, da nova Convenção revista acarretará de pleno direito, não obstante o artigo 16 acima, denúncia imediata da presente Convenção desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data da entrada em vigor da nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação por parte dos Membros.

2. A presente Convenção permanecerá, entretanto, em vigor na sua forma e teor para os Membros que a houverem ratificado e que não ratificarem a Convenção revista.

Art. 17 — As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas."

[1] Texto extraído do livro "Convenções da OIT" de Arnaldo Süssekind, 2ª edição, 1998. 338p. Gentilmente cedido pela Ed. LTR.

- [Liberdade Sindical](#)

URL: <http://www.oit.org.br/node/501>