

CAMILA CRISTINA GUEDES ALVES

**REPRESENTAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES E  
SUA IMPORTÂNCIA PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO  
COORDENADORIA GERAL DE ESPECIALIZAÇÃO, APERFEIÇOAMENTO E

EXTENSÃO

SÃO PAULO- SP

2015

CAMILA CRISTINA GUEDES ALVES

RA00134328

## **REPRESENTAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES E SUA IMPORTÂNCIA PARA A NEGOCIAÇÃO COLETIVA**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Coordenadoria Geral de Especialização, Aperfeiçoamento e Extensão da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para a obtenção do grau de especialista em Direito do Trabalho sob orientação do Professor Michel Olivier Giraudeau.

SÃO PAULO- SP

2015

## FOLHA DOS EXAMINADORES

---

---

---

## DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho à minha mãe Rosemeire, que sempre me ofereceu estrutura, exemplo e incentivo para buscar a realização dos meus sonhos, e à minha avó Neide, exemplo de experiência e sabedoria.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus por me conceder a força necessária para superar os desafios da minha vida.

À minha querida prima Jéssica e tia Fátima, pela torcida de sempre.

Ao meu professor e orientador, Michel Olivier Giraudeau, pela confiança e pelos conhecimentos e experiências transmitidos.

Aos meus professores da Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, por acentuarem minha admiração pela área.

## EPÍGRAFE

*“ Se enxerguei mais longe foi porque eu estava sobre os ombros de gigantes.”*

*Isaac Newton*

## RESUMO

O objetivo do presente trabalho é explorar um tema ainda pouco discutido no Brasil, a negociação coletiva, enfatizando a importância que a representação interna de trabalhadores tem para o desenvolvimento e resultado realista desta. Ademais, apresenta-se o anteprojeto de lei que teve surgimento no polo metalúrgico do ABC paulista e que possivelmente permeará as discussões mais atuais no meio sindical brasileiro: “o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico”, também chamado de “Acordo Coletivo Especial”. Por meio de uma metodologia aplicada, à luz de Mascaro Nascimento (2009), Brito Filho (2009), Barbosa (2003), Kaufmann (2005) e Meirelles (2008), questiona-se qual a importância da representação interna de trabalhadores para a negociação coletiva e qual projeto de lei ampara essa nova forma de negociação. Para tanto, é indispensável uma abordagem a respeito do Direito Coletivo do Trabalho e sua história, bem como o surgimento do sindicalismo, além de trazer um relato sobre as formas de solução de conflitos coletivos na esfera trabalhista até chegar à principal e mais moderna forma, a negociação coletiva. Aborda-se ainda a representação interna de trabalhadores, os desafios para sua efetivação e sua característica na legislação brasileira ante as outras formas de representação. Constatou-se que a representação interna de trabalhadores é de grande importância para o resultado útil e satisfatório da negociação coletiva, acolhendo de forma mais eficaz as reivindicações dos empregados e possibilidades de realizá-las pelo empregador, solucionando o conflito em sua origem.

**Palavras-chave:** negociação coletiva, representação interna de trabalhadores, sindicalismo, acordo coletivo especial.

## **ABSTRACT**

The main objective of this paper is to explore a rarely discussed topic in Brazil, the collective labor negotiation, emphasizing the importance of internal representation of workers has to the development and realistic outcome of the negotiation. Moreover, present the draft law which had the appearance in the metallurgical pole of the ABC that will possibly permeate most current discussions into Brazilian unionism: "The Collective Negotiation Agreement with Special Purpose," also called "Special Collective Agreement." Through an applied methodology in the light of Mascaro Nascimento (2009), Brito Filho (2009), Barbosa (2003), Kaufmann (2005) and Meirelles (2008), wonders how important is the internal representation of workers to collective labor negotiation is and which draft law supports this new way of trading.

Therefore, it is an essential approach concerning about the Collective Labor Law and its history as well as the emergence of the unionism, also report on ways of solving conflicts in labor collectives area, reaching the main and most modern form, the collective labor negotiation. In addition to that, is presented the internal representation of workers, the challenges to its effectiveness and its characteristic in Brazilian law over other forms of representation. It was found that the internal representation of workers is of great importance for the useful and satisfactory result of collective labor negotiation, welcoming more effectively the demands of employees and the possibilities to perform them by the employer, solving the conflict at its source.

**Key words:** collective labor negotiation, internal representation of workers, unionism, special collective agreement.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- **ABC:** Região da Grande São Paulo, simbolizada pelas iniciais das cidades de Santo André, São Bernardo do Campo e São Caetano do Sul.
- **ACE:** Acordo Coletivo Especial
- **ADCT:** Ato das Disposições Constitucionais Transitórias
- **CCOO:** Confederación Sindical de Comisiones Obreras
- **CF/1988:** Constituição Federal de 1988
- **CIPA:** Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
- **CLT:** Consolidação das Leis do Trabalho
- **CSE:** Comitê Sindical de Empresa
- **EPI:** Equipamento de Proteção Individual
- **MTE:** Ministério do Trabalho e Emprego
- **OJ-SDI:** Orientação Jurisprudencial - Seção de Dissídios Individuais
- **OIT:** Organização Internacional do Trabalho
- **ONU:** Organização das Nações Unidas
- **PEC:** Projeto de Emenda Constitucional
- **SMABC:** Sindicato dos Metalúrgicos do ABC
- **STF:** Supremo Tribunal Federal

- **SUR:** Sistema Único de Representação
- **TST:** Tribunal Superior do Trabalho
- **UGT:** Unión General de Trabajadores

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO</b> .....	11
<b>1 - O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SUA HISTÓRIA</b> .....	14
1.1 Conceito, fontes, sujeitos e conteúdo .....	14
1.2 Formação sindical e o surgimento do “Novo Sindicalismo” .....	16
<b>2 - AS FORMAS DE SOLUÇÕES DE CONFLITOS COLETIVOS NA ESFERA TRABALHISTA</b> .....	20
<b>3 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA</b> .....	23
3.1 Conceito, definição e natureza jurídica .....	23
3.2 Funções .....	26
3.3 Conteúdo .....	27
3.4 Princípios .....	29
3.5 Classificação .....	31
3.6 Níveis .....	33
3.7 Procedimento da negociação coletiva .....	34
3.7.1 Sujeitos .....	34
3.7.2 A data-base .....	36
3.7.3 Atos preparatórios e formalidades .....	36
3.7.4 A negociação .....	38
3.8 Resultado .....	38

<b>4 - REPRESENTAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES</b> .....	41
4.1 Evolução histórica: do surgimento no mundo às formas atuais no Brasil .....	41
4.2 Conceito e natureza .....	44
4.3 Princípios .....	46
4.4 Características na legislação brasileira: estrutura e funções .....	47
4.5 Práticas antirrepresentativas e seu combate .....	49
4.6 Normas previstas pela OIT .....	50
<b>5 - NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A REPRESENTAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES: ACE (ACORDO COLETIVO ESPECIAL)</b> .....	53
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	56
<b>BIBLIOGRAFIA</b> .....	59
<b>ANEXO I</b> .....	I

## INTRODUÇÃO

A negociação coletiva, ainda pouco explorada no território brasileiro, é considerada a forma mais moderna e eficaz de solução de conflitos na esfera do Direito Coletivo do Trabalho. O resultado positivo da negociação resulta em um dos mais notórios instrumentos de melhorias das condições de trabalho. Nessa toada, nota-se que é indispensável uma organização sindical representativa e uma representação interna de trabalhadores capaz de colaborar de forma significativa para o repasse das reivindicações da categoria representada.

A escolha do presente tema se justifica por meio da admiração pelo Direito Coletivo do Trabalho e seu histórico, bem como pelo aprendizado obtido através das experiências vividas no Departamento Jurídico do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC (SMABC).

Diante do exposto, o presente trabalho buscará responder as seguintes questões: No processo de negociação coletiva, qual a importância que a representação interna de trabalhadores tem para o sucesso da negociação? Qual anteprojeto de lei ampara essa nova forma de negociação coletiva?

Para responder a estas questões, lançaram-se duas hipóteses:

1. A representação interna de trabalhadores, prevista no artigo 11 da atual Constituição Federal, é vital para que se chegue a resultados nas negociações coletivas que realmente expressem as necessidades reivindicadas por trabalhadores de determinada empresa, realizando-se os princípios de autonomia privada coletiva e adequação setorial negociada.
2. O anteprojeto de lei que ampara essa nova forma de negociação coletiva, realizada no próprio local de trabalho, é denominado de “Acordo Coletivo

Especial”<sup>1</sup>, com nascedouro na categoria Metalúrgica do ABC, uma das mais fortes e representativas do Brasil.

O objetivo deste trabalho é, portanto, analisar a negociação coletiva, como forma de solução de conflitos coletivos e a representação interna de trabalhadores como forma de melhoria e sucesso da negociação por meio de uma metodologia aplicada, que parte da leitura e análise de uma coletânea de obras sobre o tema, desde as mais tradicionais às mais inovadoras, tais como as de Mascaro Nascimento (2009), Brito Filho (2009), Barbosa (2003), Kaufmann (2005) e Meirelles (2008), obra esta que expõe o modelo representativo dos metalúrgicos do ABC.

Para analisar o grau de validade das hipóteses, estruturou-se essa dissertação em cinco capítulos. O capítulo inaugural posiciona o Direito Coletivo do Trabalho como ramo do Direito do Trabalho, além de analisar seus sujeitos, conteúdo e histórico. Ao decorrer do capítulo, compreende-se que desde o período da Revolução Industrial, no século XIX, a relação entre capital e trabalho sofreu grandes modificações. O crescimento das grandes cidades e desenvolvimento da máquina a vapor, do motor a combustão e da energia elétrica fizeram com que as fábricas iniciassem uma escala de produção massificada, o que em contrapartida exigia da recente classe proletariada uma mão de obra mais qualificada e que acompanhasse as exigências do mercado. As inovações científicas e o salto produtivo do período trouxeram à classe trabalhadora uma exploração acentuada e descabida da mão de obra, com condições precárias de trabalho. Surge deste ponto, a necessidade de solucionar os conflitos que passavam a eclodir, discutir as condições de trabalho e de obter uma representatividade adequada ao novo porte fabril. Quanto ao processo de desenvolvimento destas relações no Brasil, abordam-se como as constituições trataram o tema, passando pelo “Novo Sindicalismo” até a atual Carta Magna.

No segundo capítulo, tendo por base o surgimento dos conflitos coletivos, trata-se das diversas formas de solução destes conflitos. De forma breve, passa-se pelas

---

<sup>1</sup> Anteprojeto de lei disponível na íntegra no Anexo I.

modalidades autocompositivas e heterocompositivas, resguardando um capítulo especial à negociação coletiva.

O terceiro capítulo aborda a negociação coletiva, analisando suas funções, sujeitos, procedimento e resultado, levando à conclusão que se trata da modalidade de solução de conflitos coletivos por excelência, resultando em fontes do Direito Coletivo, quais sejam o acordo coletivo ou a convenção coletiva.

O quarto capítulo aborda a representação interna de trabalhadores, iniciando pelo seu surgimento no mundo e no Brasil, a característica que a modalidade de representação possui na legislação brasileira, além de estabelecer diferenças com as demais formas representativas trazidas pela Constituição Federal de 1988 (CF/1988). Com isso nota-se que com a conquista da efetivação da representação prevista no artigo 11 do diploma federal se contempla diversos princípios.

O quinto e último capítulo demonstra que com uma representação interna de trabalhadores adequada e organizada é possível obter uma efetiva solução de conflitos coletivos, por meio de uma negociação coletiva que contemple os verdadeiros interesses dos representados. Por fim, apresenta-se o atual anteprojeto de lei que está prestes a ser discutido e votado no Congresso Nacional, nomeado de “Acordo Coletivo Especial” (ACE), que poderá representar uma flexibilização dos direitos trabalhistas e a nova perspectiva do sindicalismo brasileiro.

Acredita-se que percorrer esse caminho investigativo auxiliará a compreender o papel da representação interna de trabalhadores como forma de alcançar resultados mais expressivos e realistas nas negociações coletivas, incentivando a realização, cada vez mais, de negociações como forma de solucionar conflitos da esfera coletiva.

# 1 - O DIREITO COLETIVO DO TRABALHO E SUA HISTÓRIA

## 1.1 Conceito, fontes, sujeitos e conteúdo

Sabe-se que o Direito do Trabalho é o ramo especial do direito formado por princípios próprios, instituições e leis que regulam as relações de trabalho. Amauri Mascaro Nascimento define que é o:

[...] ramo da ciência do direito que tem por objeto as normas, as instituições jurídicas e os princípios que disciplinam as relações de trabalho subordinado, determinando seus sujeitos e as organizações destinadas à proteção desse trabalho em sua estrutura e atividade.<sup>2</sup>

Dentro desse ramo do direito há dois segmentos, o individual, que sinteticamente, regula o contrato de trabalho e os direitos e deveres inerentes às partes contratantes, e o coletivo, que trata das organizações sindicais, das negociações coletivas, da greve e das formas de representação interna dos trabalhadores.

A terminologia *Direito Coletivo do Trabalho* é adotada por grandes nomes como Octávio Bueno Magano, Maurício Godinho Delgado, Antônio Álvares da Silva dentre outros, bem como é o termo utilizado pelo Direito Internacional, pois é abrangente e denota-se através dele o estudo de uma coletividade de trabalhadores, organizada ou não em sindicatos.

O conteúdo do Direito Coletivo contempla essencialmente o estudo da “*Organização Sindical*” vigente, as “*Funções das entidades sindicais*” que são de ordem política, econômica, social e jurídica, com enfoque para a negociação coletiva e os contratos coletivos de trabalho, os “*Conflitos coletivos de trabalho*”, como consequência do insucesso ou ausência da negociação coletiva e as formas de solução de conflitos, a

---

<sup>2</sup> Iniciação ao Direito do Trabalho. 28 ed. São Paulo: LTr, 2002. p.59.

*“Representação interna dos trabalhadores na empresa”, o “Direito de greve”, enquanto paralisação das atividades como instrumento de reivindicação de direitos e as “Ações coletivas e a Substituição processual”.*

Por ser segmento do Direito do Trabalho, apesar de correntes doutrinárias defenderem sua autonomia, o Direito Coletivo compõe parte da doutrina trabalhista, adota grande número de princípios do Direito do Trabalho e não possui leis ou instituições específicas. Mais do que isso, estuda *“as relações coletivas a serem observadas no contrato de trabalho, gerando efeito sobre tal pacto”.*<sup>3</sup>

Pode-se, desta forma, dizer que sua função é a busca da melhoria das condições de pactuação da força de trabalho, com a geração de normas jurídicas através da negociação coletiva, pacificação de conflitos coletivos, buscando equilíbrio entre interesses opostos e dependentes como o capital e o trabalho.

As fontes do Direito Coletivo do Trabalho são Internacionais, como os tratados, as convenções e recomendações da OIT (Organização Internacional do Trabalho); Estatais, como a própria CF/1988, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e as leis infraconstitucionais; Negociais quais sejam, acordos coletivos e convenções coletivas e a Jurisprudência, súmulas, orientações jurisprudenciais e precedentes normativos.

Os sujeitos do Direito Coletivo, essencialmente, são o empregador, atuando de forma isolada ou por meio de seu sindicato de categoria econômica, aqui entendida como a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas (parágrafo 1º do artigo 511 da CLT) e os trabalhadores, organizados ou não em sindicatos.

A organização dos trabalhadores em sindicato pressupõe similitude de condições de vida, proveniente da profissão ou da atividade exercida, de acordo com o parágrafo 2º do artigo 511 da CLT. Quanto aos não organizados em sindicatos, nota-se a consonância do segmento com o princípio basilar do sindicalismo, a liberdade de associação, previsto na CF/1988 em seu artigo 8º, inciso V.

---

<sup>3</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 25 ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.685.

## 1.2 Formação sindical e o surgimento do “Novo Sindicalismo”

É inegável que a maior parcela do Direito Coletivo se debruça sobre o estudo dos sindicatos, que são:

[...] entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativos comuns, visando tratar de problemas coletivos das respectivas bases representadas, defendendo seus interesses trabalhistas e conexos, com o objetivo de lhes alcançar melhores condições de labor e vida.<sup>4</sup>

Como forma indispensável para compreender o Direito Coletivo é necessário analisar o contexto histórico de surgimento do sindicalismo no mundo e no Brasil.

Apesar de o sindicalismo ser um movimento produto do capitalismo, assim como o próprio Direito do Trabalho, nota-se que as primeiras formas de associação humana surgiram já na Mesopotâmia, no Egito, entre os Hebreus, que criavam organizações que visavam tão somente a manutenção dos privilégios de classes. Muitos consideram que nesse período encontram-se os primórdios das corporações de ofício.

Em Roma surgiram os Colégios Romanos, também chamados de Corporações de Roma, que distribuíam o povo de acordo com seus ofícios e eram formadas por trabalhadores autônomos, sem qualquer vinculação a empregadores, porém não representavam instrumento de defesa de interesses de uma coletividade.

Durante o início da Idade Média, em meados do século XII, surgiram na Inglaterra, França, Alemanha, Espanha e Itália os grêmios, ou corporações de ofícios, onde os mestres ensinavam os companheiros, também conhecidos por oficiais, a executar determinado ofício e os aprendizes estudavam para um dia se tornarem oficiais. O trabalhador que não pertencesse à sua respectiva corporação de ofício era excluído do mercado de trabalho. Essa agremiação, que mais se assemelha aos conselhos

---

<sup>4</sup> DELGADO, Maurício Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: LTr,2008. p.1325.

profissionais de hoje, foi extinta por ideais de liberdade trazidos no período da Revolução Francesa, com a Lei “*Le Chapelier*” (1791).

Mauro Mascaro Nascimento (2009) afirma que o sindicalismo surgiu com a extinção das corporações de ofício medievais. No século XIX a Revolução Industrial, com palco principalmente na Inglaterra, traz inovações, como a máquina a vapor e a energia elétrica, que acabaram por desenvolver os centros urbanos, que passaram a ficar superpovoados. A mão de obra, que era proveniente do campo, formou o grupo dos proletariados, que trabalhavam em precárias condições, durante longas jornadas, haja vista que a energia elétrica possibilitava o trabalho durante o período noturno, com péssimas condições de vida, em que os salários eram baixíssimos, além da ocorrência de acidentes cujas consequências não eram reparadas.

Nesse período histórico surgem as primeiras coalizões de trabalhadores oprimidos em busca de melhores condições de vida, visando à defesa de interesses comuns, mas sendo considerados criminosos, conforme o Código Penal de Napoleão (1810). Trata-se da Fase da Proibição.

Com o fortalecimento das organizações dos trabalhadores, surge a Fase da Tolerância, iniciada com a revogação da *Combination Actions* na Inglaterra em 1824, passando a serem aprovadas leis, em diversas partes da Europa, como França, Dinamarca, Bélgica, Itália e Alemanha, que reconheciam os sindicatos como a forma mais importante de organização da sociedade.

Depois de poucas décadas, em 1919, com o fim da Primeira Grande Guerra, no mesmo período do Tratado de Versailes, que celebrou a paz, foi criada a OIT, com representação de governos, empregadores e trabalhadores.

Com o fim da Segunda Guerra Mundial e a Constituição da ONU (Organização das Nações Unidas) foi aprovada, em 1948, a “*Declaração Universal dos Direitos do Homem*”, que consagrou a liberdade sindical.

Conforme Sussekind <sup>5</sup>, *“em um século e meio, a sindicalização passou de ilícito penal a um dos direitos humanos fundamentais, estando consagrado em diversas constituições”*.

No Brasil, a formação sindical, conforme Delgado (2008), possui dois marcos principais que coincidem com os do Direito do Trabalho, o ano de 1930 e 1988.

A Constituição do Império em 1824 não possuía nenhum capítulo atinente ao direito social do trabalhador, pode-se dizer que ela abordou a filosofia da Revolução Francesa, com a proibição das corporações de ofício. Os trabalhadores da época eram os escravos e os livres, que se dividiam em autônomos e subordinados. Posteriormente, com a Lei do Ventre Livre (1871) e Abolição da Escravatura (1888) foi possível fazer germinar um esboço de associações sindicais.

A primeira Constituição da República, em 1891, tornou o Brasil federal, republicano, presidencialista e liberal e eliminaram-se os entraves à plena liberdade de contratação, além de garantir a liberdade de associação sindical.

Nesse período da História *“chegam ao Brasil imigrantes italianos e alemães, que trazem suas experiências e conquistas do sindicalismo europeu, juntamente com uma crítica à ordem jurídica, política e social”* <sup>6</sup>. Em 1906 e 1913 houve os primeiros congressos operários e em 1917 e 1920 grandes greves e mobilizações marcaram a atividade sindical brasileira.

O ano de 1930 foi marcante na evolução do sindicalismo brasileiro, pois foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e com isso o sindicato, que era uma instituição de direito privado, tornou-se público, devido à necessidade de reconhecimento pelo Ministério criado.

Em março de 1931, o Governo Vargas promulgou a Lei dos Sindicatos, considerada a primeira lei sindical brasileira (Decreto 19.770), trazendo condições de trabalho mais

---

<sup>5</sup> Curso de Direito do Trabalho. 3 ed.rev.e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p.542.

<sup>6</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Compêndio de Direito Sindical. São Paulo: LTr,2003. p.78.

benéficas. No ano de 1932, foram criadas as primeiras Juntas de Conciliação, visando à diminuição das lides trabalhistas.

A Constituição de 1934 trouxe a liberdade de associação e de atividade profissional, a pluralidade e autonomia sindical e a regulamentação de diversos direitos trabalhistas como: salário mínimo, jornada de trabalho, férias, repouso semanal, convenções coletivas. O Decreto 24.694/34 previu os três níveis de associação sindical que observamos hoje: sindicatos, federações e confederações.

Durante o Estado Novo, a Constituição de 1937 nos trouxe uma concepção sindical inspirada na *Carta del Lavoro* italiana de 1927; contendo conceitos assistencialistas, a estrutura sindical é fundada na unicidade, porém ainda havia nela uma forte intervenção do Estado.

Em 1º de maio de 1943, com a CLT, ocorre a manutenção da estrutura sindical corporativista. Durante a égide da Constituição de 1946 a Justiça do Trabalho passa a fazer parte do Poder Judiciário e a greve é reconhecida como direito.

Com a chegada da forte industrialização no país, surge o movimento chamado de “Novo Sindicalismo”, que nasceu no ABC Paulista, a partir da forte intervenção estatal no sindicato dos metalúrgicos. Com o movimento, a sociedade passou a enxergar uma forma de se contrapor ao Estado repressor. Esse período foi considerado o marco divisor do sindicalismo brasileiro, nascem as Centrais Sindicais, formadas por entidades sindicais de 2º e 3º grau e há o rompimento com a legalidade repressiva do Estado.

A Constituição Cidadã de 1988 consolidou princípios e direitos trabalhistas e sociais em seus artigos 7º e 8º. A sociedade brasileira demonstra assim grande evolução, rumo a uma liberdade sindical que ainda possui entraves, mas que certamente atingiu um patamar significativo, possibilitando aos trabalhadores uma forma eficiente de ver seus interesses representados.

## 2 - AS FORMAS DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS NA ESFERA TRABALHISTA

Uma das funções de uma entidade sindical é a proteção dos interesses individuais e coletivos da categoria que por ela é representada, conforme disciplina o artigo 8º, inciso III da CF/1988. Quando uma reivindicação do trabalhador é resistida pelo empregador, nasce um conflito de trabalho. O conflito será coletivo quando seus sujeitos são, de um lado, grupo de trabalhadores, e de outro o grupo dos empregadores.

Os conflitos trabalhistas podem ser denominados controvérsias ou dissídios, como ensina Sérgio Pinto Martins:

Conflito, entretanto, tem sentido amplo e geral, correspondente à divergência de interesses, como ocorreria na greve e no *lockout*. A controvérsia diz respeito a um conflito em fase de ser solucionado, como no caso da greve e do *lockout* quando submetidos à mediação ou à arbitragem. Já o dissídio seria o conflito submetido à apreciação do Poder Judiciário, podendo ser individual ou coletivo, como na reclamação trabalhista do empregado em face da empresa ou no julgamento da greve pela Justiça do Trabalho.<sup>7</sup>

Com o insucesso da negociação coletiva, matéria que será tratada em capítulo específico, que é *“o meio de solução dos conflitos de trabalho por excelência, devendo ser o ponto de partida de toda tentativa de por fim a um conflito coletivo de trabalho, quer seja ele de natureza econômica, quer seja de natureza jurídica”*<sup>8</sup> parte-se para outras formas de solução de conflitos.

Os conflitos coletivos são solucionados mediante autocomposição ou heterocomposição. Haverá autocomposição, quando as próprias partes se reúnem com a intenção de solucionar o conflito através do acordo de vontades. Não há a presença de um terceiro para solucionar o conflito em tela, como ocorre com a heterocomposição.

---

<sup>7</sup> Direito do trabalho. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.769.

<sup>8</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro. Direito sindical. 3ªed. São Paulo: LTr, 2009. p.229.

A modalidade autocompositiva pode ser compreendida pela renúncia e pela mediação. Por renúncia entende-se que uma das partes abre mão da posição que assume, colocando fim ao conflito. É vital ressaltar que a possibilidade de renúncia pelo empregador é ampla, e pelos empregados é extremamente restrita, haja vista a indisponibilidade e irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas.

Quanto à mediação, esta é considerada uma tentativa de conciliação, com a participação de um terceiro, imparcial, que apenas direcionará a discussão. Magano crê que a mediação, bem como a arbitragem são modalidades autocompositivas de solução de conflitos, e Martins que a mediação é uma modalidade heterocompositiva. Entretanto a maior parte da doutrina justrabalhista acredita que a mediação é uma modalidade autocompositiva, pois o terceiro apenas direcionará a discussão e a solução é apresentada pelas próprias partes, e que a arbitragem é modalidade heterocompositiva, como será abordado na sequência.

Dessa forma, destacam-se dois tipos de mediação: a compulsória, não aplicável no Brasil ante a revogação dos parágrafos 1º e 2º do artigo 616 da CLT, e a facultativa, perfeitamente possível no Brasil e regulada pelo Decreto 1.572/95.

A heterocomposição se verifica quando a solução do conflito é realizada por um terceiro, imparcial e que não apenas direciona a discussão, mas põe fim ao conflito. Como exemplos de heterocomposição há a arbitragem e a jurisdição.

A arbitragem, regulada pela Lei 9.307/96, é aplicável ao Direito Coletivo do Trabalho por força do que dispõe o artigo 114, parágrafo 2º da Constituição Federal, como solução alternativa ao uso do poder normativo da Justiça do Trabalho. Trata-se de uma forma voluntária de solução de conflito, onde um terceiro (árbitro), imparcial eleito pelas partes decide o conflito. Há de se ressaltar que a arbitragem é possível e legal apenas como forma de solução dos conflitos coletivos de trabalho, quanto aos conflitos individuais ela não é possível, ante a hipossuficiência do trabalhador, quando visto individualmente.

Por fim, há a solução do conflito através da Jurisdição, que é o poder de dizer o direito, pondo término ao conflito. A sentença normativa da Justiça do Trabalho tem natureza constitutiva e é considerada o instrumento resultante de um dissídio coletivo de natureza econômica. Cria, modifica ou extingue normas que regulam condições de trabalho aplicáveis aos contratos individuais. Já a sentença que põe fim a um dissídio coletivo de natureza jurídica, terá natureza declaratória, interpretando normas jurídicas que já existem.

### 3 - A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

#### 3.1 Conceito, definição e natureza jurídica

Conforme já afirmado no capítulo anterior, a negociação coletiva é a forma de solução de conflitos coletivos por excelência e faz parte da evolução do Direito do Trabalho, por ser uma de suas principais fontes.

Segundo Davi Furtado Meirelles pode-se conceituar negociação coletiva:

[...] como sendo o processo de discussão que envolve, de um lado, um ou mais sindicatos econômicos, a empresa, ou grupos de empresas, e, de outro lado, um ou mais sindicatos profissionais, ou um grupo de trabalhadores, visando à composição amigável sobre a regulamentação das condições coletivas de trabalho, resultando na realização de um negócio jurídico.<sup>9</sup>

Dessa forma conclui-se que se trata de um ajuste de interesses solucionando um conflito existente, não se confundindo com contrato coletivo, ou seja, com acordo e convenção coletiva, que são os resultados do procedimento da negociação, onde se materializa o consenso obtido, diferenciando-se apenas quanto aos sujeitos envolvidos. Parcela da doutrina acredita que o termo “*contrato coletivo*” é sinônimo de convenção coletiva e acordo coletivo, ressalvadas suas distinções intrínsecas, bem como sinônimo de contratação coletiva. Em contrapartida, há aqueles que seguem pela distinção de contrato coletivo como sendo o resultado de uma negociação em nível nacional, entretanto não há no ordenamento jurídico pátrio regulamentação do contrato coletivo como sendo esse instrumento de âmbito nacional.

Quanto à definição de negociação coletiva, esta pode ser encontrada nas Convenções da OIT e na legislação brasileira. Dada a importância da negociação

---

<sup>9</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.20.

coletiva, a OIT traz as Convenções 98 e 154, ambas ratificadas pelo Brasil, que abordam o tema, sendo então fontes formais de direito, ao passo de que as Recomendações e Convenções não ratificadas são apenas fontes materiais.

A Convenção 98 dispõe sobre o direito de organização sindical e negociação coletiva, estabelecendo dessa forma, as medidas que cada Estado deve tomar para o respectivo fomento. No bojo da Convenção, conforme salienta Meirelles, pode-se dizer que quis definir-se negociação coletiva:

[...] como sendo o meio adequado pelo qual, voluntariamente, trabalhadores e empregadores, diretamente ou por intermédio de suas respectivas organizações, regulamentam as condições e os termos em que o trabalho será prestado, estipulando-os em instrumentos normativos.<sup>10</sup>

De forma mais expressiva, a Convenção 154 da OIT, adotada em 1981, que aborda apenas a negociação coletiva, completando a Convenção anterior, traz em seu artigo 2º a definição de que:

[...] 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 o 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.

A partir dessa definição extrai-se a importância da representação interna de trabalhadores para o sucesso e real efetivação das finalidades da negociação coletiva, conforme se concluirá em sequência.

Segundo a legislação pátria, a negociação coletiva não é definida de forma cristalina, utiliza-se da doutrina e das convenções ratificadas, acima expostas, para obter uma definição. Entretanto, a Constituição Federal traz a negociação coletiva como

---

<sup>10</sup> MEIRELLES, op. cit., p.23.

princípio constitucional previsto no artigo 8º, inciso VI, interpretado como direito individual do trabalhador, sendo coletivo apenas na forma como é exercido. Trata-se da verdadeira aplicação da dignidade da pessoa do trabalhador, bem como do valor social do trabalho previsto no artigo 1º, incisos III e IV da Carta Magna.

A Constituição Federal também traz em seu bojo o dever do sindicato profissional em participar da negociação coletiva, ao passo que a empresa, ou grupos de empresas, poderão participar, com ou sem a presença de sindicato da categoria econômica. Nessa toada, a CLT, no título VI "*Das convenções coletivas de trabalho*", traz o procedimento e o resultado positivo das negociações, bem como estabelece no artigo 616 a obrigatoriedade, prevendo a impossibilidade de recusa das partes quando provocados à realização de negociação coletiva.

Para que seja possível a análise da natureza jurídica da negociação coletiva, deve-se levar em conta que esta surgiu na história mundial a partir dos conflitos entre trabalhadores e empresários, na busca de melhores condições de trabalho, e isso antes mesmo da organização de trabalhadores em sindicatos. Eclode a negociação coletiva como forma de solucionar conflitos coletivos de trabalho, dando abertura à autonomia privada, com os acordos de término de greve, sem a intervenção estatal.

A natureza jurídica do processo de negociação coletiva ainda é duvidosa, há correntes que defendem que a natureza jurídica é contratual, essa concepção é facilmente derrubada, pois ninguém é obrigado a contratar, vigorando no Brasil o princípio da autonomia da vontade das partes. Há aqueles que entendem que se trata de uma fase de formação do contrato coletivo de trabalho, revelados na convenção e acordo coletivo e por fim, a corrente majoritária entende que a natureza é de negócio jurídico processual e que tem direito a um devido processo legal negocial, baseado na adequação e justiça.

### 3.2 Funções

Dentre as funções da negociação coletiva, há as jurídicas e as não jurídicas. Segundo a leitura de Antonio Carlos Aguiar da obra de Amauri Mascaro Nascimento as funções jurídicas:

[...] têm como objetivo a composição dos conflitos coletivos e de constituição de vínculos, normativos e obrigacionais, destinados a reger os direitos e deveres dos empregados e empregadores, nos respectivos âmbitos, ou das próprias entidades convenientes entre si.<sup>11</sup>

A partir do momento que as partes se autocompõem, elas criam normas, aplicáveis nos contratos de trabalho que estão em vigor, ou que vierem a ser firmados; trata-se aqui da função de normatização das relações de trabalho.

Outra função que pode ser encontrada é a criatividade jurídica, ao passo que a negociação coletiva, se obtiver sucesso, leva à criação de uma norma jurídica, que passa a ser fonte formal de direito. Além disso, a negociação cria direitos e obrigações recíprocos.

Por outro lado, as funções não jurídicas são relacionadas a aspectos políticos, que resultam do diálogo entre grupos da sociedade, já que aqui os trabalhadores e empregadores negociam em pé de igualdade, reestabelecendo a que foi rompida pela condição de hipossuficiência do trabalhador quando visto individualmente; a aspectos econômicos, como forma de distribuição de riqueza e melhoramento das condições dos trabalhadores; e a aspectos sociais, que visam à participação do trabalhador na gestão da empresa, como forma vital de organização do trabalho.

Além dessas funções, há de se observar que a negociação coletiva não visa apenas solucionar conflitos emergenciais, ela também pode ser vista como forma de manutenção de empregos, pois com uma gestão adequada, trabalhadores satisfeitos e com boas condições de trabalho, não há conclusão diferente.

---

<sup>11</sup> NASCIMENTO, apud AGUIAR. Negociação coletiva de trabalho. São Paulo: Saraiva 2011. p.131.

### 3.3 Conteúdo

Ao analisar o tema da negociação coletiva, é vital ressaltar o seu conteúdo. Ela possui condições, expressas por meio de cláusulas, que uma vez ajustadas farão parte do instrumento normativo, também chamado de contrato coletivo, e objeto no processo de contratação. Insta salientar que o conteúdo do instrumento formado a partir da negociação deverá respeitar a Constituição Federal, que traz as condições mínimas de proteção ao trabalhador, bem como a legislação trabalhista em geral.

Dessa forma, observa-se que a negociação encontra limitação quanto ao conteúdo, nas normas de ordem pública, só podendo abordar as matérias nelas contidas se a própria lei assim permitir. Nessa toada, é indispensável compreender o ensinamento de Meirelles:

Enquanto as cláusulas *in melius* podem ser livremente pactuadas, na medida em que o processo de contratação estará trazendo uma situação mais benéfica para o trabalhador, que terá o suporte mínimo garantido pela legislação, as cláusulas *in pejus* somente podem ser estipuladas nos casos previstos em lei, por reduzirem vantagens previamente existentes.<sup>12</sup>

Um exemplo é a possibilidade prevista no artigo 71, parágrafo 3º da CLT, que possibilita a redução do limite mínimo do intervalo intrajornada, por ato do Ministério do Trabalho, se cumprido os requisitos estipulados. Entretanto, a Orientação Jurisprudencial (OJ) da Seção de Dissídios Individuais (SDI)-1 -, 342 item I, aduz sobre a invalidade de cláusula em acordo ou convenção coletiva, que contemple a supressão ou redução do intervalo, porque este intervalo trata-se de medida de segurança, saúde e higiene do trabalho, tutelado por norma de ordem pública.

Acrescenta Meirelles, que a Constituição, em seu artigo 7º:

[...] deu margem à possibilidade da estipulação de cláusulas *in pejus*, por meio de negociação coletiva, nos casos de irredutibilidade salarial (inciso

---

<sup>12</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.102.

VI), de jornada máxima de trabalho normal (inciso XIII) e de jornada máxima de trabalho em turnos de revezamento (inciso XIV)<sup>13</sup>.

Nesse sentido, Mascaro Nascimento relata a diferença dos direitos previstos na legislação e os estabelecidos por negociação coletiva:

[...] aqueles são gerais, estes são específicos. As estipulações *in pejus* de direitos assegurados por lei, quando autorizadas por lei, são admitidas, porque é a lei a expressão da vontade geral e, por expressar o interesse geral, pode sobrepor-se ao particular. As vantagens conseguidas pelos trabalhadores pela negociação coletiva, não garantidas pela lei, mas apenas nos contratos coletivos, não são gerais, são específicas, não resultam de um imperativo, são direitos conseguidos pela negociação coletiva, motivo pelo qual podem ser reduzidos ou suprimidos pela mesma via.<sup>14</sup>

Não se discute aqui o princípio da irrenunciabilidade dos direitos trabalhistas, princípio este que atua no direito individual e não no campo coletivo, que se rege principalmente pela autonomia coletiva dos particulares.

Continua Mascaro Nascimento que o conteúdo principal, núcleo dos instrumentos originados pela negociação, a constituição de cláusulas normativas, que se revelam em normas a serem aplicadas para os contratos individuais, já as cláusulas obrigacionais, que obrigam as partes acordantes ou convenientes, não são aplicadas ao contrato individual de trabalho (artigo 613 da CLT).

Importante ressaltar aqui que a visão do mesmo doutrinador, e da maior parte da doutrina, é de que a cláusula tem validade pelo mesmo prazo que vigir o instrumento coletivo, não sendo considerado direito adquirido, tese essa defendida por aqueles que acreditam na incorporação da cláusula coletiva ao contrato de trabalho. Entretanto, com a Medida Provisória 1.709, convertida na Lei 10.192/2001, revogou-se o item I da Súmula 277 do Tribunal Superior do Trabalho (TST), havendo mudança quanto ao entendimento,

---

<sup>13</sup> MEIRELLES, op. cit., p.102.

<sup>14</sup> Compêndio de direito sindical. 6ªed. São Paulo: LTr, 2009. p.497.

de forma que a depender do caso concreto cláusulas normativas poderão integrar o contrato individual de forma definitiva, o que levaria à ultratividade da cláusula.

### 3.4 Princípios

Como sabemos, os princípios são bases informadoras de uma ciência, através deles é que se norteia todo um ordenamento jurídico. A negociação coletiva, prevista na legislação brasileira, observa os princípios fundamentais elencados na Constituição Federal, principalmente o da dignidade da pessoa humana e o do valor social do trabalho e da livre iniciativa. O próprio Direito do Trabalho e o sindicalismo, desde seus primórdios visam, acima de tudo à proteção do trabalhador, garantindo equilíbrio entre capital e trabalho, buscando justiça nas relações sociais e efetivando o princípio da dignidade da pessoa humana.

Aplicam-se também à negociação coletiva os princípios gerais de direito, sendo o principal deles o da boa-fé. Não há de se imaginar qualquer tipo de negociação sem que a boa-fé norteie a atitude dos negociadores. Davi Furtado Meirelles ensina que:

[...] tem que haver lealdade recíproca, por exemplo, no compromisso de negociar, de analisar todos os aspectos das propostas colocadas, de apresentar contrapropostas, de sugerir modificações, supressões, correções, acréscimos etc. A finalidade é sempre alcançar a convergência possível.<sup>15</sup>

Ou seja, aplica-se o princípio em tela, durante todo o procedimento da negociação, desde sua fase preparatória, até a finalização, quando a negociação torna-se acordo ou convenção coletiva, conforme for o caso.

Vale aqui ressaltar o que afirma Gilberto Carlos Maistro Junior:

---

<sup>15</sup> MEIRELLES, op. cit., p. 45.

[...] do respeito à boa-fé depende a própria eficácia da negociação coletiva. As partes, assim, devem ser leais, honestas, dignas da confiança que lhes é depositada pela outra parte, em contrapartida, devem confiar naquela, conduzindo-se com total transparência, de modo a não gerar falsas expectativas no âmbito da relação negocial nem mesmo sendo permitido a qualquer dos negociantes 'quebrar' injustificadamente a justa expectativa criada no outro se, para sua formação, colaborarem.<sup>16</sup>

Outros princípios também aplicáveis ao procedimento da negociação coletiva são os informadores do Direito do Trabalho, quais sejam: o princípio da proteção, primazia da realidade, norma mais favorável, condição mais benéfica, isonomia, liberdade sindical, dentre outros.

Observem-se agora os princípios específicos da negociação coletiva, quais sejam: direito à negociação coletiva, autonomia privada coletiva, proteção sindical, direito à informação e sigilo desta, razoabilidade, adequação setorial negociada.

O direito à negociação coletiva é princípio constitucional previsto no artigo 8º, inciso VI da atual Carta Magna, representando a garantia de igualdade, como direito fundamental da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Quanto ao princípio da autonomia privada coletiva, entende-se que as partes, ou seja, os sujeitos da negociação coletiva são livres para negociar dentro do que a legislação permite, e o que resultar desta negociação será lei entre as partes. Há de se lembrar que os limites trazidos pela legislação, conforme acima citado, são os direitos indisponíveis, irrenunciáveis e as normas de ordem pública. São exemplos a impossibilidade de o sindicato negociar "*in pejus*", prejudicando a condição do trabalhador, sendo esta vedação a pura aplicação do princípio da melhoria da condição social do trabalhador presente no "*caput*" do artigo 7º da Constituição Federal, as normas de saúde e segurança do trabalho e da livre iniciativa, respectivamente.

A proteção sindical consiste no direito de o sindicato participar das negociações, havendo uma inafastabilidade desta condição por face das empresas; entende-se por

---

<sup>16</sup> O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva. São Paulo: LTr, 2012. p.247.

este princípio também a garantia de representatividade dos trabalhadores no local de trabalho, fator este indispensável para a boa elaboração da proposta reivindicatória.

Entende-se por direito à informação, a facilidade de acesso às informações indispensáveis para extrair-se o objeto da negociação, como por exemplo, a obtenção de informações a respeito da situação econômico-social da empresa. Em contrapartida, as informações recebidas somente devem ser utilizadas para a negociação, revelando-se aqui o direito ao sigilo, quando necessário.

Crê-se que o princípio da razoabilidade é consequência do direito à informação, pois a razoabilidade da proposta reivindicatória depende das informações necessárias e suficientes para sua adequada formulação.

Por fim, o princípio da adequação setorial negociada é próprio da negociação coletiva, pois se presta a adequar as condições de trabalho ao local e realidade dos reivindicantes, ou seja, a pauta reivindicatória é específica e a negociação visa realizar os ajustes necessários naquele local ou setor. Revela-se também aqui a importância da aplicação e efetivação do artigo 11 da Constituição Federal: *“Nas empresas de mais de duzentos empregados, é assegurada a eleição de um representante destes com a finalidade exclusiva de promover-lhes o entendimento direto com os empregadores”*.

### **3.5 Classificação**

A literatura coletiva do trabalho classifica de diversas formas a negociação coletiva; adotaremos a vertente abordada por Davi Furtado Meirelles que a classifica quanto à organização sindical, quanto à posição do Estado - seguindo o mesmo entendimento de Amauri Mascaro Nascimento - e ainda, quanto aos sujeitos e ao conteúdo.

Quanto à organização sindical, esta poderá levar ao sistema de unicidade <sup>17</sup> ou pluralidade. Sabe-se que vige no Brasil a unicidade sindical, trazida no bojo do artigo 8º, inciso II da Constituição Federal, ou seja, é vedada a constituição de uma organização sindical de qualquer grau, seja de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, entendida esta como o limite de um município. Entretanto, tal concepção trazida pela Constituição, segundo Meirelles, é um dos principais entraves para a plena liberdade sindical.

Se o sistema fosse o da pluralidade, seria possível a constituição de mais de um sindicato representativo, o que levaria a uma verdadeira liberdade sindical, além de possibilitar que determinado componente da categoria se aproximasse de um sindicato que melhor representasse seus interesses.

Quanto à posição do Estado, a negociação pode ser classificada, segundo Meirelles, em análise da obra de Mascaro Nascimento em autônoma (voluntarista), em que não há regulamentação a respeito do processo de negociação, havendo apenas um regramento mínimo, ou heterônoma (intervencionista), ou seja, há legalização de todos os procedimentos envolvidos na negociação, modelo este adotado pelo Brasil.

Segundo os sujeitos, poderá a negociação ser classificada por categoria, ou por empresa, segundo a realidade, tamanho e necessidade de adequação de cada empresa. Por fim, quanto ao conteúdo poderá ser classificada em benéfica (*"in mellius"*) ou prejudicial (*"in pejus"*), ou seja, poderá trazer condições mais favoráveis aos trabalhadores, ou reduzir vantagens. De acordo com Meirelles:

[...] a lei deve autorizar a estipulação de negociação coletiva 'in pejus'. A Constituição Federal brasileira, ao elencar os direitos sociais no rol de seu artigo 7º, abriu a possibilidade da negociação coletiva para a redução de direitos em três oportunidades (incisos VI, XIII e XIV), porém, salientando no seu *caput*, que os direitos ali expressos, e outros futuros, devem observar a melhoria da condição social do trabalhador. <sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> MEIRELLES, Davi Furtado. Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.77. De acordo com Meirelles, não há de se confundir unicidade sindical, que é imposta por lei, com unidade sindical, que é buscada de forma espontânea pelos trabalhadores.

<sup>18</sup> *Ibid.*, p.84.

Segundo esse entendimento, conclui-se que no Brasil, quanto à organização sindical apresenta-se o sistema de unicidade, quanto à posição do Estado é heterônoma, quanto aos sujeitos pode ser encontrada por categoria ou por empresa, e quanto ao conteúdo, benéfica ou prejudicial.

### 3.6 Níveis

A depender do objetivo que se pretende alcançar, a negociação coletiva pode ser desenvolvida em diversos níveis. Afirma a OIT que os níveis variam de país a país, podendo ocorrer desde a negociação na empresa até a nacional.

Conforme afirma Nascimento, o menor nível de negociação não é a empresa, como aduz a OIT, mas a negociação por seção, departamento ou estabelecimento, muito presente nos Estados Unidos e no Japão.

Segundo o que nos revela José Cláudio Monteiro de Brito Filho, em análise da obra de Antônio Menezes Cordeiro, em Portugal os níveis de negociação são diversificados, mas há uma forte tendência para a verticalização das convenções coletivas serem articuladas em nível de empresa.

De acordo com o entendimento de Ivani Contini Bramante, no sistema brasileiro admitem-se os níveis:

[...] nacional, regional, municipal ou de âmbito localizado em várias empresas, em uma empresa, uma seção da empresa ou até membros específicos de uma empresa". Nessa toada, afirma ainda que "o campo de aplicação da norma coletiva é o que coincide com a base territorial das entidades contratantes, que não pode ser inferior a um município.<sup>19</sup>

---

<sup>19</sup> MACHADO, Antonio Cláudio da Costa (org.) e ZAINAGHI, Domingos Savio. CLT interpretada, artigo por artigo, parágrafo, por parágrafo. Barueri: Manole, 2007. p.532.

Atualmente, preservam-se os níveis presentes desde meados de 1967, ou seja, o nível por empresa e por categoria, ante ao reconhecimento destas realizado pela própria Constituição Federal.

### **3.7 Procedimento da negociação coletiva**

#### **3.7.1 Sujeitos**

A negociação coletiva é composta por uma série de atos, que revelam o seu procedimento. Antes mesmo de abordar o procedimento é indispensável realizar uma análise sobre os sujeitos da negociação.

De acordo com o disposto no artigo 8º, inciso VI da Constituição Federal é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho. De acordo com a CLT, em seu artigo 616, como anteriormente já mencionado, quando a parte é provocada para a realização da negociação coletiva é vedada sua recusa. Ademais, há de se acrescentar que a negociação coletiva é pressuposto para que possa ser ajuizado o dissídio coletivo.

Dessa forma, dispõe a CLT no artigo 617 que, ante a ausência ou recusa dos sindicatos em participar da negociação, assumirão o posto as respectivas federações, ocorrendo o mesmo com as confederações, caso se recuse a federação. Quanto ao sindicato da categoria econômica, tal previsão é flexibilizada, haja vista que poderá haver negociação coletiva sem a presença deste. Diferentemente, quanto ao outro pólo, o dos trabalhadores, é importante a presença do sindicato, e ainda há muitas discussões sobre o tema. Ressalta-se que os sujeitos não necessitam estar em mesmo grau de hierarquia, pois a lei exige a base mínima de um município para a constituição de um sindicato, mas não proíbe que ele seja regional, estadual ou nacional.

O Supremo Tribunal Federal (STF) entende que é indispensável a presença do sindicato profissional da categoria, ou seja, as organizações sindicais são investidas de representação negocial, por força de lei, entretanto, de forma oposta vem entendendo o TST.

Esclarece de forma perfeita, Meirelles a respeito da discussão que se coloca:

É certo que a negociação coletiva se dá entre os representantes dos trabalhadores organizados em sindicatos e os empresários. Isso não quer dizer que a titularidade da negociação coletiva recaia diretamente sobre essas organizações. Mas, há uma personalização relativa dos representantes e/ou dirigentes sindicais. Sobre esses representantes, pesa o dever de que se submetam às diretrizes que pretendam impor os representados, bem assim, a responsabilidade de prestar contas dos atos de negociação.<sup>20</sup>

Acrescenta Meirelles que:

[..] embora detentores da prerrogativa negocial, podem os sindicatos delegar poderes a terceiros, ou mesmo escolher ou eleger outros para, em seus nomes, participar do processo de negociação. A contratação não precisará se dar, necessariamente, pelos diretamente interessados. Seriam os que o professor Amauri denomina de "grupos não formalizados como sindicatos", como as comissões de representantes dos trabalhadores, os delegados sindicais, comitês de fábrica, etc. Os acordos firmados por estes, no entanto, precisarão ser homologados por aqueles.<sup>21</sup>

Ante o analisado, entende-se que são sujeitos da negociação coletiva, em concordância com o próprio conceito desta, os trabalhadores, representados por suas organizações sindicais, e os empregadores, por si, ou também representados pelo sindicato da categoria econômica.

---

<sup>20</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.89.

<sup>21</sup> Ibid., mesma página.

### 3.7.2 A data-base

Outra questão que deve ser colocada é a que diz respeito à data-base. Entende-se por data-base a data marcante, que ocorre uma vez ao ano, onde as partes podem negociar novas condições de trabalho.

Cada categoria profissional possui uma data-base definida, esta é geralmente acordada entre os sindicatos da categoria profissional e econômica. A data marcante em que se estipula o termo inicial e final das condições anteriores será o dia primeiro do mês acertado entre as categorias.

A negociação coletiva deverá se iniciar antes da respectiva data-base, trata-se de disciplina trazida pelo artigo 616, parágrafo 3º da CLT.

### 3.7.3 Atos preparatórios e formalidades

Leciona Amauri Mascaro Nascimento que:

[...] negociação coletiva é uma série sucessiva de atos, de tratos seguidos entre os protagonistas de uma disputa coletiva, para a discussão das reivindicações formuladas por uma das partes à outra, desde a preparação, o desenvolvimento e a conclusão, com a formalização de um instrumento de acordo ou o impasse, superável pela mediação, arbitragem, ou decisão judicial.<sup>22</sup>

Em análise à obra de Mascaro Nascimento, Brito Filho<sup>23</sup> traz à tona uma classificação do procedimento da negociação coletiva, o que auxilia a compreensão dos atos que compõem o procedimento. Classifica-se quanto a:

- a) representatividade: devido à existência de procedimentos com a definição dos agentes reconhecidos e aptos a negociar, e à existência de procedimentos sem essa especificação;

---

<sup>22</sup> Compêndio de direito sindical. 6ªed. São Paulo: LTr, 2009. p.476.

<sup>23</sup> NASCIMENTO apud BRITO FILHO. Direito Sindical. 3 ed. São Paulo: LTr, 2009. p.157 e 158.

- b) impulso: pode ser voluntário, quando das partes, ou oficial, quando o Estado, por meio do Ministério do Trabalho, convoca as partes para a negociação;
- c) agentes: o tema – sujeitos da negociação – já foi analisado de forma mais completa, anteriormente;
- d) reuniões: são preparatórias ou prévias, e principais;
- e) ordem das questões a serem discutidas: podem ser negociações sobre o próprio procedimento a ser seguido, sobre cláusulas sociais, salariais, aspectos jurídicos ou econômicos;
- f) aprovação: há procedimentos que estipulam como se dará a aprovação e outros que são omissos quanto a isso;
- g) conduta ética e dever de informação.

É importante relatar aqui, que a legislação trabalhista traz a diretriz de como deverá ocorrer a negociação coletiva, mas não poderá trazer restrições ao pleno desenvolvimento de seu procedimento, cabendo às partes defini-lo.

Estudado isto, pode-se passar à análise dos atos preparatórios. A boa doutrina entende que os atos preparatórios são indispensáveis para o resultado da negociação. Segundo Meirelles, são considerados atos preparatórios:

[...] as reuniões prévias feitas internamente, entre aqueles que vão estar à frente da negociação e seus representados, ou mesmo aquelas feitas entre os agentes negociadores que estão do mesmo lado, para definir as táticas e prioridades que serão levadas à mesa de negociação”.<sup>24</sup>

Analisando o âmbito dos trabalhadores, campo de estudo deste trabalho, este é o momento em que são levadas a conhecimento dos representantes internos as reais necessidades dos empregados de determinado setor, área, ou empresa, e são discutidas propostas e a viabilidade do pleito destas.

Incluem-se nos atos preparatórios, segundo a literatura específica sobre o assunto, a publicação de editais para a participação de assembleia deliberativa, para que

---

<sup>24</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.106.

se discuta e delibere sobre a pauta de reivindicações, caso haja essa exigência, bem como a lista de presença, ata e elaboração da pauta reivindicatória finalizada.

#### **3.7.4 A negociação**

Dentro da negociação propriamente dita, encontram-se as reuniões realizadas no âmbito interno de cada pólo da negociação, com a finalidade de ajustar as estratégias e resultados a serem alcançados, chamadas de reuniões preparatórias ou prévias, bem como as reuniões acessórias, que não adentram ao mérito, apenas visam ajustar datas, calendário, horário, local das reuniões principais e definição da ordem de discussão dos temas constantes na pauta reivindicatória; e por fim, as reuniões principais, clímax da negociação coletiva, são meritórias e os sujeitos se reúnem para a discussão e decisão dos termos constantes nas pautas e redação das cláusulas acertadas.

Finaliza-se aqui, a etapa referente à negociação, partindo-se para o resultado desta.

### **3.8 Resultado da negociação coletiva**

O sucesso da negociação coletiva fulmina o conflito coletivo e leva ao surgimento do contrato coletivo de trabalho, aqui entendido como instrumento derivado da autonomia privada coletiva das partes no processo de negociação, ou seja, gênero do qual acordo e convenção coletiva são espécies; portanto, para os fins deste trabalho, será adotada a natureza jurídica contratual.

O acordo e a convenção coletiva possuem previsão na Constituição Federal, em seu artigo 7º, inciso XXVI, além de observarem o procedimento trazido pela CLT nos artigo 611 e seguintes.

Difere o acordo da convenção coletiva, quanto aos sujeitos ou contratantes.

Acordo coletivo, segundo Meirelles:

[...] é o instrumento normativo que resulta da negociação coletiva havida entre a empresa, ou um grupo de empresas, de um lado, e o sindicato profissional, ou até mais de um sindicato de trabalhadores, do outro lado, estipulando condições de trabalho a serem aplicadas aos contratos individuais de trabalho dos empregados ali representados.<sup>25</sup>

Ao passo que na convenção coletiva os contraentes são, de um lado, um ou mais de um sindicato da categoria econômica, e de outro, um ou mais de um sindicato da categoria profissional.

A CLT disciplina todo o procedimento referente ao resultado positivo da negociação coletiva. Seguindo adiante, mesmo não sendo o objeto deste estudo, é vital mencionar que o prazo máximo de vigência, tanto do acordo, quanto da convenção coletiva, será de dois anos (artigo 614, parágrafo 3º da CLT), sendo que poderão estar sujeitos a prorrogação, revisão, denúncia ou revogação.

Quando houver conflito entre contratos coletivos, observa-se o princípio da aplicação da norma mais favorável ao trabalhador, leva-se em conta, segundo a doutrina majoritária, a teoria do conglobamento, aplicando-se a norma que, no geral, é mais benéfica, em contraposição à teoria da acumulação, onde se aplicam as cláusulas mais benéficas de cada norma coletiva.

Outro ponto que deve ser esclarecido é a eficácia dos contratos coletivos. A doutrina justrabalhista brasileira adota, com base no artigo 611 da CLT, que atribuiu efeito normativo aos contratos coletivos, a eficácia “*erga omnes*”, ou seja, as cláusulas são aplicáveis a todos os integrantes da categoria profissional, independente de associação ou filiação sindical.

Muito se critica a eficácia nesses termos, pois a aplicação das cláusulas a todos os membros da categoria profissional, sindicalizados ou não, acaba por desestimular a

---

<sup>25</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.109.

associação em sindicatos. Entretanto, a eficácia “*erga omnes*” encontra pleno respaldo na Constituição Federal, que assegura a liberdade de associação.

Caso a negociação coletiva não leve os sujeitos a um acordo, ou seja, não se encerrou o conflito coletivo, a saída são as outras formas de soluções de conflitos coletivos, já abordados no capítulo anterior, quais sejam: a mediação, a arbitragem ou o dissídio coletivo, instaurado perante a Justiça do Trabalho.

## 4 - REPRESENTAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES

### 4.1 Evolução histórica

As primeiras notícias sobre representação interna de trabalhadores veem do continente europeu, mais especificamente da França, por volta de 1846 com os representantes de seção da fábrica Godin, seguido por diversos outros Estados desenvolvidos na época, como a Alemanha, a Inglaterra, a Itália e a Espanha.

Na Alemanha, o Código Industrial de 1891 *“previu a criação facultativa de comitês de fábrica”* e *“durante a Primeira Guerra Mundial, em 1916, os comitês se tornaram obrigatórios em todas as empresas, com mais de cinquenta operários”*<sup>26</sup>. Nota-se que a criação dos comitês em um primeiro momento é facultativa e logo após, com o crescimento das grandes fábricas, passa a ser indispensável uma forma eficaz de representação de trabalhadores, sendo a constituição de comitês obrigatória em empresas de médio e grande porte. Em sequência, com a Constituição de Weimar foi introduzida a ideia de cogestão da empresa, com a participação dos trabalhadores.

Na Inglaterra, durante a Primeira Guerra Mundial, desenvolvem-se os comitês de fábrica, também denominados comitês *Whitley*, que visavam discutir o salário mínimo e diferente da Alemanha, neste mesmo período, eram de constituição facultativa.

A Itália teve o surgimento das comissões de fábrica, marcada por dois períodos distintos, entre esses períodos há uma grande lacuna marcada pelo período ditatorial. Primeiramente, no período após a Primeira Guerra Mundial, nota-se o surgimento da revolucionária comissão de empresa, nascida na fábrica da metalúrgica FIAT, em Torino, comissão esta que fora suprimida e reestabelecida apenas em 1943. O segundo período,

---

<sup>26</sup> SUSSEKIND, Amaldo. Curso de Direito do Trabalho. 3 ed.rev.e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p.589.

ao final dos anos 60, é marcado pelo surgimento de novas formas de representação de trabalhadores na empresa, como por exemplo, os delegados e o conselho de fábrica.

Relata Davi Furtado Meirelles<sup>27</sup>, que na Espanha consolidaram-se duas formas de representação interna, uma orgânica, vinculada ao sindicato, defendida pela UGT (*Unión General de Trabajadores*) e a inorgânica, desvinculada de qualquer órgão representativo, proposta esta apresentada pela CCOO (*Confederación Sindical de Comisiones Obreras*) e acolhida em 1980 pelo Estatuto dos Trabalhadores. Entretanto, em 1985, a Lei Orgânica de Liberdade Sindical criou as seções sindicais, trazendo à tona o modelo defendido cinco anos antes pela UGT. Resulta-se então no Estado espanhol, uma dupla forma de representação que perdura até os dias atuais.

No Brasil calcula-se que a primeira comissão de fábrica reconhecida pelo empregador fora a dos trabalhadores da Cobrasma, localizada em Osaco-SP e constituída em 1965. Durante o período da ditadura militar, marcado pela exploração dos trabalhadores, de acordo com Mario dos Santos Barbosa<sup>28</sup> encontrou-se na CIPA (Comissão Interna de Prevenção de Acidentes) uma maneira de desenvolver a ação sindical, haja vista ser está um organismo legal e que propiciava aos membros estabilidade no emprego, o que os permitia, sem riscos, representar e buscar melhores condições ao trabalhador.

Em meados da década de 70, o “Novo Sindicalismo” e o forte movimento grevista da época propiciaram a intensificação da busca pela representação interna. O processo se acentuou na década de 80, no ABC Paulista, momento este que com as greves de 1978 na Scania e na Ford possibilitou a conquista da implantação das comissões de fábrica. Durante este processo, algumas CIPAs tiveram o papel de embriões de futuras comissões, já que as primeiras comissões foram implantadas por negociação direta com a empresa.

---

<sup>27</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.128.

<sup>28</sup> Sindicalismo em tempos de crise: a experiência na Volkswagen do Brasil. Santo André: Alpharrabio, 2003. p.72.

A primeira comissão representativa foi a da Ford, possuía estatuto próprio e era inorgânica, ou seja, desvinculada do sindicato da categoria. Muitas empresas tentaram então constituir comissões que estivessem indiretamente sob seu controle, como forma de criar entraves à ação sindical que inevitavelmente ocorria com a constituição da representação interna de trabalhadores. Entretanto, conforme afirma Meirelles: *“a categoria já era muito bem organizada e articulada e não permitiu que a representação interna de trabalhadores fosse meio para obtenção de interesses das empresas, o que desvirtuaria a própria função da modalidade de representação”*.<sup>29</sup>

Diz-se que o processo de solução de conflitos coletivos por excelência, ou seja, a negociação coletiva, nas metalúrgicas do ABC Paulista teve origem nos acordos entre empregado-empresa para a constituição das comissões internas, desta forma pode-se compreender que a representação interna de trabalhadores é de grande importância para o papel que a negociação coletiva passou a obter no Brasil.

É vital mencionar, por fim, que também no ABC surgiram modernas formas de representação interna de trabalhadores, como o SUR (Sistema Único de Representação), que consolidou numa só representação interna as atribuições da CIPA e da comissão de fábrica, e o CSE (Comitê Sindical de Empresa), responsável por constituir a direção do sindicato da categoria através de eleições realizadas a partir do local de trabalho, modelo este que inspirou a criação da proposta de reforma sindical no Fórum Nacional do Trabalho, em 2004, e originou o Projeto de Emenda Constitucional 369/2005, que se aprovado alterará a redação do artigo 11 da Constituição Federal para: *“É assegurada a representação dos trabalhadores nos locais de trabalho, na forma da lei”*. A lei em tela é o Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais que trará um título exclusivo abordando a organização interna de trabalhadores, não como um sistema orgânico, vinculado ao sindicato, mas que integra o sistema sindical brasileiro e possui autonomia.

---

<sup>29</sup> MEIRELLES, op. cit., p.136.

## 4.2 Conceito e natureza

Entende-se que representação de trabalhadores é “o conjunto de meios destinados a promover os interesses dos trabalhadores com empregadores sobre condições de trabalho”.<sup>30</sup>

Complementando, José Cláudio Monteiro de Brito Filho aduz que se pode definir representantes de trabalhadores:

[...] como toda pessoa, física, ou jurídica, ou órgão sem personalidade jurídica que, em virtude de permissivo, expresso ou não, do ordenamento jurídico, tenha a função de representar os trabalhadores, independente da forma de representação, da amplitude e de seus poderes e da entidade perante a qual o mister será exercido.<sup>31</sup>

Nota-se aqui o gênero representantes de trabalhadores, do qual representação interna de trabalhadores pode ser vista como espécie.

A Constituição Federal trouxe em seu bojo, segundo Martins “*uma tríplice forma de representação de trabalhadores: a sindical, prevista no artigo 8º, incisos VI e VIII, a cogestão explicitada no artigo 7º, inciso XI, e a representação de empresa, prevista no artigo 11 e foco deste capítulo*”.<sup>32</sup>

O artigo 11 prevê a eleição de um representante dos empregados, com a finalidade exclusiva de promover o entendimento direto com os empregadores, nas empresas com mais de duzentos empregados. No caso desta representação que é exercida por pessoa física, há a necessidade alguns itens cumulativamente vistos, quais sejam: empresa com mais de 200 empregados, eleição, representante dos empregados com o intuito de manter contato direto com o empregador.

O representante eleito pelos trabalhadores, coforme previsão no artigo 11 da Constituição Federal, não se confunde com o dirigente sindical, este é eleito no âmbito do

---

<sup>30</sup> MARTINS, Sergio Pinto. Direito do trabalho. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009. p.758.

<sup>31</sup> Direito sindical. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p.298.

<sup>32</sup> MARTINS, op. cit., p.759.

sindicato para representar a categoria, podendo ser empregado de qualquer empresa, enquanto aquele não necessita ser sequer sindicalizado, deve apenas pertencer ao quadro de empregados da empresa, pois irá discutir os interesses dos trabalhadores perante o empregador, ou seja, não representa a categoria, mas os empregados da própria empresa. Nota-se aqui a efetivação da liberdade de associação consagrada pela Constituição, o empregado tem a liberdade de escolher se vai ou não se associar ao sindicato da sua categoria profissional e essa questão não interfere na representação interna propriamente dita.

É importante também diferenciar representante de trabalhadores, de cipeiro e do delegado sindical. O cipeiro é membro da CIPA, sua função é verificar as condições do local de trabalho no que tange à prevenção de acidentes. Delegado sindical é membro eleito pela categoria para representá-la na empresa, sendo na verdade representante do sindicato, geralmente empregado da empresa.

Também não se confunde a representação interna prevista no artigo 11 da Carta Magna com a estipulada no artigo 7º, inciso XI, esta trata do direito à participação na gestão da empresa, que *“adentra campo no qual, quer-se crer, o Brasil ainda não está preparado”*, enquanto o representante interno é *“pura e simplesmente, um delegado de pessoal eleito diretamente pelos trabalhadores”*<sup>33</sup>.

A natureza jurídica da representação interna de trabalhadores ainda é discutida, mas a doutrina majoritária atribui natureza jurídica de manifestação para a proteção de interesses individuais e coletivos dos empregados.

O objetivo da representação de trabalhadores no local de trabalho é o de fulminar possíveis conflitos internos, sem que haja a necessidade de provocar a tutela do Estado, além da fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista e do prestígio à negociação realizada de forma direta entre as partes, sobre condições de trabalho em geral.

---

<sup>33</sup> KAUFMANN, Marcus de Oliveira. Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005. p.468.

Ressalta-se que são inúmeras as denominações dadas a esta forma de representação interna, quais sejam: representação interna de trabalhadores no local de trabalho, comitê de fábrica ou de empresa, comissão de empresa e comissão de fábrica, sendo que o último termo é o mais utilizado no meio sindical. Entretanto, há doutrinadores como Brito Filho<sup>34</sup>, que opta pelo uso da denominação “comissão de empresa”, termo este que, segundo ele, se adapta a qualquer setor onde a comissão for inserida.

### 4.3 Princípios

Meirelles<sup>35</sup>, em sua obra, destaca seis princípios a respeito da representação de trabalhadores.

O primeiro princípio apresentado é o da Proteção, no qual os representantes dos trabalhadores na empresa devem ser tutelados pelo Estado, com garantia de emprego e de meios de atuação na defesa dos interessados.

O Princípio da Facilidade aduz que cabe ao empregador possibilitar aos representantes dos trabalhadores meios adequados para o cumprimento rápido e eficiente de suas funções, sem que essas facilidades venham prejudicar a normalidade de funcionamento das atividades da empresa.

Quanto ao Princípio da Liberdade de escolha extrai-se que todos os trabalhadores representados devem escolher livremente os seus representantes, não importando que sejam filiados ou não ao sindicato da categoria profissional.

O Princípio da Informação revela que aos representantes internos devem ser fornecidas todas as informações necessárias para que os interesses dos trabalhadores

---

<sup>34</sup> Direito sindical. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009. p.330.

<sup>35</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.124.

representados possam ser defendidos, consolidando-se a boa-fé e da lealdade das partes.

Por fim, decorrente do princípio anterior, surge o Princípio do Sigilo das informações que traz o dever do representante dos trabalhadores manter sigilo quanto às informações obtidas no exercício de sua função representativa.

Tais princípios são informadores da representação interna de trabalhadores e permitem uma melhor concepção sobre a modalidade de representação.

#### **4.4 Características na legislação brasileira: estrutura e funções**

A representação interna de trabalhadores no Brasil, em suma é de forma colegiada, sua criação poderá ser por meio de acordo ou convenção coletiva. Poderá até mesmo ser criada por ajuste direto do empregador com seus empregados, modo este que remonta a origem da modalidade de representação no Brasil.

Kaufmann, em análise da obra de Arion Sayão Romita diz que:

[...] o artigo 11 é auto-aplicável porque em qualquer empresa com mais de 200 empregados poderá ser eleito o representante, mesmo antes da lei ordinária regulamentadora, até porque, segundo o autor, não caberia à Constituição Federal, descer a minúcias, no que é bem acompanhado, por exemplo, por Pedro Paulo Teixeira Manus, que entende que não deveria haver regulamentação, devendo empregados e empregadores decidirem as questões que, para a configuração da representação na empresa surgissem.<sup>36</sup>

Apesar da auto-aplicabilidade<sup>37</sup> mencionada, no Brasil é mais comum a hipótese da criação por meio de acordo coletivo, que fixa o número dos membros caso a caso, sem critérios gerais, sendo baseada tal fixação no poder de barganha dos trabalhadores.

---

<sup>36</sup> ROMITA apud KAUFMANN. Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005. p.469.

<sup>37</sup> BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de, op. cit., p.340.

No vasto território nacional pode-se encontrar comissões paritárias, com parte de representantes dos trabalhadores e parte do empregador, mista, com membros sindicalizados e não sindicalizados e comissões não sindicais. Com isso nota-se que é perfeitamente cabível a intervenção do sindicato na estrutura de representação interna, haja vista que muitas vezes, para que se tenha essa comissão houve negociações com o sindicato.

Apesar da função de defesa de interesses, que pode ser extraída pelo próprio conceito da modalidade de representação, a Constituição não explicitou no artigo 11 as funções a serem desempenhadas pelo representante. Conforme nos afirma Kaufmann “a expressão ‘entendimento direto’ é tão vaga, ampla e ilimitada em sua abrangência que se pode concluir não ter qualquer profundidade (...)”.<sup>38</sup>

Apesar das funções não serem expressas na letra da lei, entende-se que a função principal da representação interna é a defesa dos interesses dos trabalhadores. Por estar mais próximo dos trabalhadores do que o próprio sindicato, a comissão acompanha o dia-a-dia no local de trabalho e é o meio mais fácil e efetivo de encaminhar reivindicações individuais ou coletivas.

Assim, apesar de não ser atribuição da representação a negociação coletiva, a comissão de empresa, acaba assumindo cada vez mais uma função negocial. Relata Brito Filho que a comissão possui:

[...] atuação conjunta com a empresa, em certos casos e, em muito mais, com o sindicato, é feita sempre em torno dos interesses legítimos dos trabalhadores, que são a base e a razão de existir da comissão de empresa, decorrendo suas funções, exclusivamente, destes interesses.<sup>39</sup>

Entende-se, em conformidade com o ora exposto, que não há como dissociar a negociação coletiva, tema abordado no capítulo anterior, da representação interna de trabalhadores, haja vista que a finalidade da negociação só é alcançada de forma plena, quando as reivindicações dos trabalhadores e a composição das correntes defendidas

---

<sup>38</sup> KAUFMANN, op. cit., p.469.

<sup>39</sup> BRITO FILHO, op. cit., p.347.

são expostas de forma real, que realmente represente as necessidades dos trabalhadores, e essa real exposição só pode ser alcançada por quem vivencia e conhece os problemas de perto. Além disso, muitos dos conflitos entre capital e trabalho podem ser minimizados pelo ajuste direto dos representantes internos, com o empregador, ou seu preposto.

Com a efetivação da representação prevista no artigo 11 da Constituição Federal, acaba-se por realizar o princípio da facilidade e desta forma o trabalhador da linha de produção, tem uma maior possibilidade de ver seu interesse tutelado.

Entretanto, o artigo 11, de acordo com a leitura de Kauffman da obra de Irlany Ferrari, “é ainda norma de eficácia contida, eficácia que só se explica do ponto de vista formal”<sup>40</sup>. Com isso, conclui-se que o Brasil ainda muito precisa caminhar para alcançar a plena efetivação do disposto no citado artigo da Constituição Federal, mas já se pode observar grande desenvolvimento, como por exemplo, no ABC Paulista, palco de modelos de representação que vem sendo adotados por diversos outros polos produtivos do país.

#### **4.5 Práticas antirrepresentativas e seu combate**

As atribuições do representante interno estão expostas a possíveis pressões por parte do empregador, fato este que pode prejudicar o seu desempenho. Nota-se que a Constituição Brasileira não concedeu garantia de emprego ao representante interno, previsto no artigo 11, conforme fez com os dirigentes sindicais e cipeiros. Desta forma, o princípio da proteção, analisado anteriormente, não possui a aplicação merecida.

Conforme já visto, a figura do representante interno não se confunde com a do dirigente sindical, tampouco com a do cipeiro, o que leva a uma impossibilidade de aplicação analógica da estabilidade provisória concedida pelo artigo 8º, inciso VIII da

---

<sup>40</sup> KAUFMANN, op. cit., p.472.

Constituição Federal e artigo 10, inciso II, alínea “a” do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT), respectivamente, à figura do artigo 11 da Constituição.

Essa ausência na legislação brasileira prejudica o bom desempenho das atribuições representativas haja vista que o membro eleito para assumir o comitê pode sofrer de represálias patronais, tecnicamente chamadas de práticas antirrepresentativas. Segundo o entendimento de Kaufmann<sup>41</sup> esta questão, bem como a omissão quanto ao processo eleitoral, as prerrogativas, duração do mandato, possibilidades ou não de reeleição e a suplência demonstram que o artigo merece ter uma regulamentação detalhada, possivelmente alcançada com a aprovação do Projeto de Emenda Constitucional (PEC) nº369/2005 e com o encaminhamento do Anteprojeto de Lei de Relações Sindicais mencionado, ao Congresso Nacional.

#### **4.6 Normas previstas pela OIT**

A Convenção da OIT número 135 de 1971, que aborda a representação interna, dispõe principalmente sobre *“a proteção e facilidades que devem ser outorgadas aos representantes dos trabalhadores nas empresas, sejam os eleitos pelos próprios companheiros de trabalho, sejam os delegados sindicais.”*<sup>42</sup>.

O artigo 1º da convenção determina que os representantes de trabalhadores na empresa sejam beneficiados com uma proteção contra medidas que venham a prejudicá-los, assegura ainda que sejam reintegrados no caso de dispensa arbitrária, ou seja, independente da forma em que é organizada a representação interna, deve ela ser reconhecida e protegida.

---

<sup>41</sup> Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005. p.468.

<sup>42</sup> SUSSEKIND, Arnaldo. Curso de direito do trabalho. 3ªed. rev. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010. p.593.

Com a ratificação da Convenção 135, segundo Kaufmann “o Brasil se compromete a conferir-lhe uma outra dimensão e possibilidades de aplicação para a concretização de uma democracia na empresa e de instituição plena de outras formas de representação coletiva de trabalhadores nos locais de trabalho [...]”<sup>43</sup>. Entretanto, apesar da ratificação, a única disposição que ainda existe é o próprio artigo 11 da Constituição Federal, o que demonstra que é necessário ter a disciplina regulamentada por leis ordinárias ou normas coletivas que detalhassem a extensão desta proteção.

Segundo a jurisprudência, observa-se que o TST caminha no sentido de conferir as garantias previstas no artigo 543 da CLT aos representantes internos, na forma do Precedente Normativo de número 86.

Por fim, é insta acrescentar que a Convenção da OIT 154, que aborda a negociação coletiva incluiu como formas de representação tanto a vinculada a sindicato, quanto a não vinculada, respectivamente orgânica e inorgânica.

Nessa toada, a Recomendação 143 orientou algumas formas de proteção aos representantes internos, entretanto as inovações de relevo chegaram apenas com a Convenção 135.

A representação interna de trabalhadores possui fundamento na própria Constituição Federal e pode assumir diversas formas, que levam em consideração a liberdade associativa. Segundo Meirelles “o empregador deve enxergar, também, na representação interna de trabalhadores um instrumento de colaboração para os seus objetivos econômicos, e não apenas como um organismo que defende interesses contrapostos ao dele”.<sup>44</sup>

Assim, nota-se que a comissão de fábrica, ou representação interna de trabalhadores é vital para o processo de negociação coletiva, pois os representantes internos repassam as reivindicações dos demais empregados, possibilitando uma efetiva negociação e solução do conflito. Inicialmente as informações e o repasse destas eram

---

<sup>43</sup> KAUFMANN, op. cit., p.472.

<sup>44</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.144.

limitados, mas ao passar do tempo foram aprimorados resultando uma nova forma de negociação coletiva, a realizada na própria empresa, com nascedouro no desenvolvido polo metalúrgico do ABC.

## **5- NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A REPRESENTAÇÃO INTERNA DE TRABALHADORES: ACE (ACORDO COLETIVO ESPECIAL)**

Conforme visto no capítulo anterior, a representação de trabalhadores no local de trabalho teve no Brasil, como palco principal a categoria metalúrgica do ABC paulista, com o surgimento das comissões de fábrica representativas e reconhecidas pelos trabalhadores. Atualmente, de acordo com as informações do caderno de tese do VI Congresso dos Metalúrgicos do ABC, cerca de 70% da categoria têm representação no local de trabalho, o que demonstra uma nova cultura nas relações entre capital e trabalho, baseadas na responsabilidade social da empresa e nos princípios do Direito do Trabalho, previstos na legislação brasileira e na OIT.

Assim, nota-se que a representação interna de trabalhadores impulsionou a negociação coletiva no Brasil, colaborando para a função de adequação setorial negociada, adequando as melhores condições de trabalho à realidade daqueles que reivindicam.

A negociação coletiva salienta Meirelles<sup>45</sup>, passou, na categoria metalúrgica do ABC, a fazer parte da realidade das empresas em que a organização no local de trabalho estava presente, não mais era uma prática realizada apenas na data-base. A pauta reivindicatória nas grandes empresas trazia a redução da jornada de trabalho, limitação das horas extras, participação em processos de robotização e automação e ganhos na produtividade, medidas para diminuição de acidentes de trabalho, e nas médias e pequenas empresas, a negociação coletiva consistia em conquista de cestas básicas, planos de saúde e equipamento de proteção individual (EPI). Isso demonstra que os acordos coletivos por empresa, melhor se adequavam a situação econômica e financeira

---

<sup>45</sup> Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008. p.148.

vivenciada por cada uma delas e a negociação coletiva obtia um melhor resultado para os próprios trabalhadores, ou seja, o acordo atende as necessidades específicas da empresa e dos empregados da empresa.

Desta forma, com o sucesso dos acordos oriundos das negociações coletivas realizadas por empresas e após anos de estudo, a direção do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC, apresentou em 2011, ao Poder Executivo e ao Presidente da Câmara dos Deputados, um anteprojeto de lei nomeado de “Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico”, também chamado de ACE (Acordo Coletivo Especial), proposta que critica a legislação trabalhista vigente e pretende transformar, caso aprovado, em lei nacional o modelo de negociação coletiva por empresa.

O anteprojeto pretende flexibilizar os direitos trabalhistas previstos na CLT, garantindo segurança jurídica nos acordos realizados entre sindicatos com as empresas, e não com um grupo de empresas de um setor na mesma base territorial. A proposta contempla o princípio da autonomia privada coletiva e adequação setorial negociada, pois reconhece as peculiaridades existentes entre empresas, por motivos diversos. Os percussores do projeto fundamentam o modelo afirmando que a CLT é uma “faca de dois gumes”, uma vez que protege direitos individuais, mas restringe o campo das negociações coletivas, o que acaba por tolher a liberdade sindical.

O anteprojeto traz em seu artigo 2º, inciso VI e artigo 3º, como princípio norteador desta negociação, a boa-fé, e elenca o que seria uma conduta de acordo com o princípio. Conforme explanado no capítulo 3, não há de se imaginar qualquer processo de negociação, sem que haja a presença da boa-fé direcionando a conduta dos negociadores.

Um ponto positivo do projeto é a necessidade de aprovação por voto secreto de 50% mais um dos empregados de uma empresa para que o acordo negociado entre as partes entre em vigor, voto este secreto, bem como o cumprimento do disposto nos artigos 613 e 614, parágrafo 1º e 2º da CLT. Entretanto, o disposto no artigo 2º, inciso V do anteprojeto, merece ser questionado. O artigo prevê a intervenção do Ministério do

Trabalho e Emprego (MTE), que possuirá a função de credenciar o sindicato profissional, se apresente os requisitos do artigo 7º do anteprojeto, para que possa proceder à negociação coletiva com fins de obter o acordo coletivo especial.

A disposição supramencionada demonstra um retrocesso que nos remete a Fase de Permissão do Sindicalismo, o que não é saudável para o momento atual, tampouco se adapta às finalidades do anteprojeto ou mesmo à nova realidade de mercado brasileira. Com o disposto no artigo prejudica-se o poder de negociação de sindicatos menores e as empresas de setores econômicos menos expressivos que a indústria automobilística. A função do MTE deve ser de fiscalização e de assegurar que o processo de negociação ocorra com a presença da boa-fé na conduta das partes envolvidas.

Outra questão trazida pelo anteprojeto, que notavelmente também será alvo de polêmica durante a tramitação da proposta no Congresso Nacional, é a prevista no artigo 16. O artigo prevê que o disposto na lei, se aprovada, prevalece ante a incompatibilidade com o disciplinado no Título IV da CLT. Tal dispositivo parece ser um tanto radical o que pode resultar em prejuízos aos direitos individuais dos trabalhadores. Entretanto, deve ser lembrado que para que o acordo entre em vigor é necessária a aprovação pelos empregados. Apesar disso, não é de hoje que nota-se que diversas demandas trabalhistas surgem da pressão exercida por empregadores para que seus empregados aceitem ou não certas condições, para evitar esta situação se torna indispensável a fiscalização do MTE, conforme já mencionada.

Por fim, nota-se que o anteprojeto ainda precisa ser discutido e aprimorado, mas caso seja aprovado ele trará uma liberdade de negociação coletiva jamais vista, permitindo que se chegue a acordos coletivos que expressem a verdadeira necessidade dos trabalhadores de determinada empresa, ademais será positivada a importância que a representação interna de trabalhadores tem para com a negociação coletiva, fato este que representa o futuro das relações sindicais brasileiras, baseadas na comunicação direta entre os interlocutores sociais na origem dos problemas trabalhistas, evitando-se diversas demandas.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objeto de estudo do presente trabalho foi analisar a negociação coletiva de trabalho como forma de solução de conflitos coletivos e a representação interna de trabalhadores como forma de melhoria no desenvolvimento do processo de negociação e sucesso de seu resultado. Para isso foram lançadas as hipóteses: 1) A representação interna de trabalhadores, prevista no artigo 11 da atual Constituição Federal é vital para que se chegue a resultados, nas negociações coletivas, que realmente expressem as necessidades reivindicadas por trabalhadores de determinada empresa, realizando-se os princípios de autonomia privada coletiva e adequação setorial negociada. 2) O anteprojeto de lei que ampara essa nova forma de negociação coletiva, realizada no próprio local de trabalho, é denominado de “Acordo Coletivo Especial”, com nascedouro na categoria Metalúrgica do ABC, uma das mais fortes e representativas do Brasil.

Primeiramente foi feita uma abordagem sobre o Direito Coletivo do Trabalho e sua história, a fim de compreender que este é ramo do Direito do Trabalho e contempla o estudo das organizações sindicais, com enfoque para a própria negociação coletiva e os contratos coletivos de trabalho, os conflitos coletivos, a representação interna de trabalhadores o direito de greve e os dissídios coletivos. Foram exploradas também as fontes e sujeitos do Direito Coletivo, além da formação sindical e o surgimento do sindicalismo. Percebeu-se que a origem das organizações humanas sempre foi voltada para a busca de interesses que buscados sozinhos seriam muito mais difícil conquistar, o mesmo ocorre com as organizações de trabalhadores, que historicamente surge com o intuito de busca de melhores condições de trabalho frente ao empregador, dotado de poder economicamente maior. Por fim, observa-se que a atual Constituição consolidou princípios e direitos trabalhistas em seus artigos 6º e 7º, essa positivação demonstra uma evolução a uma liberdade sindical, que apesar de entraves, já possui um patamar mais

significativo, o que possibilita aos trabalhadores uma forma mais eficiente de ver seus interesses representados.

No segundo capítulo, procurou-se deixar evidente que surge um conflito coletivo, quando se tem de um lado um grupo de trabalhadores, e de outro um grupo de empregadores e esses conflitos, antes de chegarem à solução através da Jurisdição, podem ser solucionados através da negociação coletiva, que é a principal forma de solução de conflitos coletivos, ou de outras formas, autocompositivas, ou heterocompositivas.

O terceiro capítulo abordou a negociação coletiva chegando-se a conclusão de que se trata de um ajuste autocompositivo de interesses que soluciona um conflito existente. Por conflito se compreende também, as reivindicações de uma categoria na busca de melhores condições de trabalho. Não há de se confundir, portanto, negociação coletiva com contrato coletivo, gênero do qual acordo e convenção coletiva são espécies. O acordo e a convenção coletiva são negócios jurídicos, resultados do processo de negociação, onde se materializa o consenso obtido. Foram abordados também os princípios da negociação, apresentados pela obra de Davi Furtado Meirelles, com enfoque para o da autonomia privada coletiva, que é a liberdade das partes negociarem dentro dos limites trazidos pela legislação, o princípio do direito à informação que é indispensável para a formulação da pauta reivindicatória e o princípio da adequação setorial negociada que se presta a adequar as condições de trabalho ao local e realidade dos reivindicantes. Observa-se aqui que a importância da efetivação do artigo 11 da Constituição, que traz a organização no local de trabalho, ou representação interna de trabalhadores.

O quarto capítulo, analisa o surgimento e os desafios ainda existentes para a implementação e efetivação da representação interna, prevista no citado artigo 11 da Constituição Federal, nota-se que a representação interna de trabalhadores visa fulminar possíveis conflitos internos, fiscalizar o cumprimento das leis trabalhistas e prestigiar a negociação realizada de forma direta entre capital e trabalho. Assim, a representação

interna de trabalhadores revela-se indispensável para a obtenção das informações necessárias e para o colhimento das reivindicações dos trabalhadores, o que logicamente leva a um resultado na negociação coletiva mais eficaz e com maior proximidade a situação e necessidades daqueles que reivindicam. Neste capítulo também foi exposto que as mais modernas formas de representação interna surgiram e consolidaram-se na categoria metalúrgica do ABC, cuja mais notável é o comitê sindical de empresa, responsável por constituir a direção do sindicato da categoria profissional através de eleições realizadas no local de trabalho, experiência essa que levou a formulação de um anteprojeto de lei tratado no último capítulo deste trabalho.

Por fim, aborda-se o anteprojeto de lei nomeado “Acordo Coletivo de Trabalho com propósito Específico”, ou apenas “Acordo Coletivo Especial”. Por meio dele pretende-se flexibilizar os direitos trabalhistas e através de sua análise nota-se que este contempla os princípios da autonomia privada coletiva e adequação setorial negociada, pois reconhece que a negociação coletiva realizada na própria empresa pode obter melhores resultados, como os evidenciados na categoria em tela, pois reconhece as dificuldades e peculiaridades de cada empresa e melhor se acolhe as reivindicações dos trabalhadores desta, o que resulta em um acordo possível de ser executado, trazendo benefícios para ambos os polos. Sabe-se que o anteprojeto ainda precisa ser discutido e aprimorado, mas se futuramente aprovado, trará uma maior liberdade de negociação e a positivação da importância e papel fundamental que a representação interna tem para com a negociação coletiva.

## **BIBLIOGRAFIA**

**AGUIAR**, Antonio Carlos. Negociação coletiva de trabalho. São Paulo: Saraiva, 2011.

**BARBOSA**, Mario dos Santos. Sindicalismo em tempos de crise: A experiência na Volkswagen do Brasil. Santo André: Alpharrabio, 2003.

**BRASIL**, Consolidação das leis do trabalho. Decreto – lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Armando Casimiro Costa, Irany Ferrari, Melchíades Rodrigues Martins. 39ª ed. São Paulo: LTr, 2012.

\_\_\_\_\_. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2012.

**BRITO FILHO**, José Claudio Monteiro de. Direito sindical. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2009.

**DELGADO**, Mauricio Godinho. Curso de direito do trabalho. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2008.

**KAUFMANN**, Marcus de Oliveira. Das práticas anti-sindicais às práticas anti-representativas: sistemas de combate e a tutela de representações coletivas de trabalhadores. São Paulo: LTr, 2005.

**MACHADO, ANTONIO CLÁUDIO DA COSTA (org.); ZAINAGHI, DOMINGOS SAVIO** (coord.). CLT Interpretada: artigo por artigo, parágrafo por parágrafo. Barueri: Manole, 2007.

**MAISTRO JUNIOR, GILBERTO CARLOS.** O princípio da boa-fé objetiva na negociação coletiva. São Paulo: LTr, 2012.

**MANFREDI, Sílvia Maria.** Formação sindical no Brasil: história de uma prática cultural. São Paulo: Escrituras Editora, 1996.

**MARTINS, Nei Frederico Cano; MAUAD, Marcelo José Ladeira.** Lições de direito individual do trabalho. 3ªed. São Paulo: LTr, 2008.

**MARTINS, Sergio Pinto.** Direito do trabalho. 25ª ed. São Paulo: Atlas, 2009.

**MEIRELLES, Davi Furtado.** Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. São Paulo: LTr, 2008.

**MELLO, Lais Corrêa de.** Liberdade Sindical na Constituição Brasileira. São Paulo: LTr, 2005.

**NASCIMENTO, Amauri Mascaro.** Compêndio de direito sindical. 6ªed. São Paulo: LTr, 2009.

**SUSSEKIND, Arnaldo.** Curso de direito do trabalho. 3ªed. rer. e atualiz. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

\_\_\_\_\_. Convenções da OIT. 2ªed. São Paulo: LTr, 1998.

**Revista Metalúrgicos do ABC** - Sindicato dos Metalúrgicos do ABC – Central Única de Trabalhadores (CUT). “A ousadia de uma categoria”. Abril de 2011, páginas 28, 29 e 31.

**Caderno de tese do VI Congresso dos Metalúrgicos do ABC-** “Construindo um Brasil justo e Democrático”.

**Sites consultados:**

Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil. Disponível em:

< <http://www.oitbrasil.org.br/convention>>. Acesso em 28 de junho de 2015.

Anteprojeto de lei “Acordo Coletivo Especial”. Disponível em:

< <http://www.smabc.org.br/smabc/>>. Acesso em 29 de junho de 2015.

## **ANEXO I**

### **Anteprojeto de Lei: Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico (ACE)**

**Art. 1º** Esta Lei dispõe sobre a negociação coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

**Art. 2º** Para os fins desta Lei considera-se:

I- negociação coletiva, o procedimento adotado por sindicatos profissionais e empresas para solução de conflitos e celebração de Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico;

II- Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o instrumento normativo por meio do qual o sindicato profissional, habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e uma empresa do correspondente setor econômico, estipulam condições específicas de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa e às suas respectivas relações de trabalho;

III- condições específicas de trabalho, aquelas que, em decorrência de especificidades da empresa e da vontade dos trabalhadores, justificam adequações nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista, observado o art. 7º da Constituição;

IV- Comitê Sindical de Empresa, o órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, composto por trabalhadores sindicalizados que exercem suas atividades profissionais na empresa, eleito de forma direta, conforme estatuto do sindicato;

V- habilitação, a certidão expedida pelo Ministério do Trabalho e Emprego que credencia o sindicato profissional para a negociação de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico;

VI – conduta de boa-fé, princípio da prática sindical e da negociação coletiva para fins de celebração de Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

**Art. 3º** Considera-se conduta de boa-fé:

I- participar de negociações coletivas quando requeridas por ofício;

II- formular e responder a propostas e contrapropostas que visem à promoção do diálogo e da negociação entre o sindicato profissional e a empresa;

III- prestar informações, definidas de comum acordo, no prazo e com o detalhamento necessário ao exercício da negociação coletiva;

IV- preservar o sigilo das informações recebidas quando houver expressa advertência quanto ao seu caráter Confidencial; e

V – obter aprovação dos trabalhadores para celebrar acordos coletivos.

§ 1º O dever de participar de negociações coletivas não obriga a empresa ou o sindicato profissional a celebrarem acordos coletivos.

§ 2º A recusa em celebrar acordos coletivos não caracteriza recusa à negociação coletiva.

**Art. 4º** É facultado ao sindicato profissional, devidamente habilitado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a promover negociação coletiva com a finalidade de celebrar Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

**Art. 5º** As organizações sindicais do setor econômico a que pertence a empresa, quando solicitadas, poderão acompanhar as negociações.

**Art. 6º** As partes signatárias do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico deverão consignar no instrumento normativo as razões que justificam a adequação nas relações individuais e coletivas de trabalho e na aplicação da legislação trabalhista.

**Art. 7º** Para a obtenção da habilitação referida no inciso V do Artigo 2º, o sindicato profissional deverá cumprir o seguinte requisito:

I- ter regulamentado em seu estatuto e instalado em uma ou mais empresa de sua base de representação o Comitê Sindical de Empresa, composto por no mínimo dois e no máximo trinta e dois membros, obedecida a proporção de dois membros para cada quinhentos ou fração de quinhentos trabalhadores sindicalizados por unidade de produção ou de serviço, quando for o caso.

**Art. 8º** O descumprimento do requisito estabelecido no artigo anterior implicará na perda da habilitação, o que impedirá o sindicato de celebrar novo Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico.

Parágrafo único: Nova habilitação poderá ser obtida pelo sindicato profissional após comprovação do restabelecimento do requisito exigido no inciso I do artigo 7º desta lei.

**Art. 9º** Para celebração do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico o sindicato profissional e a empresa deverão atender as seguintes exigências:

I- O Sindicato Profissional:

a) possuir a habilitação prevista no inciso V do Artigo 2º desta Lei;

b) ter Comitê Sindical instalado na empresa, na forma do inciso I do art. 7º desta Lei;

c) contar com índice mínimo de sindicalização de 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores na empresa;

d) aprovar o acordo em escrutínio secreto, assegurada a participação de no mínimo 50% (cinquenta por cento) dos trabalhadores abrangidos, pelo percentual de 60% (sessenta por cento) ou mais dos votos apurados.

II- A empresa:

a) reconhecer o Comitê Sindical de Empresa como órgão de representação do sindicato profissional no local de trabalho, cuja comprovação se dá por meio de acordo coletivo de trabalho firmado entre as partes;

b) não possuir qualquer pendência relativa à decisão condenatória transitada em julgado, cuja ação tenha sido promovida pelo respectivo sindicato profissional, por restrição ao exercício de direitos sindicais.

§ 1º. O acordo coletivo a que se refere a alínea a) do inciso II deste artigo deve estabelecer as condições de funcionamento do comitê sindical para o exercício da representação sindical na empresa.

§ 2º. Possuindo pendências judiciais na forma da alínea b) do inciso II deste artigo, as condições para a celebração do acordo previsto nesta Lei serão atendidas mediante o cumprimento da sentença ou acordo homologado judicialmente.

**Art. 10** Por ocasião do depósito para registro do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, o sindicato profissional e a empresa deverão, sob pena de recusa de registro, atender as exigências definidas no artigo 9º desta Lei, cabendo às partes, ainda, o cumprimento do disposto nos artigos 613 e 614, parágrafos 1º e 2º, da Consolidação das Leis do Trabalho.

§ 1º. Para o atendimento do disposto neste artigo, o sindicato profissional e a empresa deverão apresentar ao Ministério do Trabalho e Emprego os seguintes documentos:

- a) Declaração firmada pelas partes de que o sindicato profissional possui em seu quadro associativo 50% (cinquenta por cento) mais 1 (um) do total dos trabalhadores que exercem suas atividades profissionais na empresa;
- b) Ata da apuração dos votos comprovando a aprovação do acordo;
- c) Declaração firmada pelas partes atestando a inexistência de pendência relativa à condenação em decisão transitada em julgado.

§ 2º. O sindicato profissional, quando solicitado pela fiscalização do trabalho, deverá disponibilizar os documentos que comprovem o atendimento das exigências estabelecidas no artigo 9º desta Lei.

**Art. 11** O Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, quando atingido pelo descumprimento do disposto na alínea a), inciso II, do artigo 9º desta Lei, manterá seus efeitos jurídicos até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida pelo sindicato profissional.

**Art. 12** A Fiscalização do Trabalho, ao identificar condições de trabalho estabelecidas por Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, deverá observar:

- I- se as exigências para a celebração do acordo coletivo estabelecidas nas alíneas a) e b), inciso II, do artigo 9º desta Lei estão sendo mantidas;
- II- se as condições de trabalho estão em consonância com o acordo;

§ 1º. Ao identificar condições de trabalho em desacordo com o instrumento normativo, o auditor fiscal consignará a manifestação da empresa no Auto de Infração.

§ 2º. O auditor fiscal, ao questionar condições de trabalho estabelecidas no instrumento normativo, comunicará o fato à sua chefia imediata que, se após análise da manifestação da empresa considerar que tais condições contrariam o disposto no art. 7º da Constituição Federal, determinará a lavratura do Auto de Infração.

**Art. 13** As partes poderão fixar no Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico multas recíprocas para o caso de descumprimento de suas cláusulas.

**Art. 14** A vigência do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico será de até 3 (três anos), podendo as cláusulas em vigor há mais de 4 (quatro anos) serem renovadas por prazo indeterminado, conforme a vontade das partes.

§ 1º Os acordos por prazo determinado poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam após o término de sua vigência;

§ 2º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos com prazos determinados, seus efeitos jurídicos subsistirão por 120 (cento e vinte) dias a contar do término da vigência;

§ 3º Os acordos poderão estabelecer regras e procedimentos para que os efeitos de suas cláusulas subsistam por um período determinado após denúncia por quaisquer das partes;

§ 4º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo determinado cessarão com o término de sua vigência ou decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida por quaisquer das partes;

§ 5º Na falta de disposição específica nos instrumentos normativos, os efeitos jurídicos do acordo por prazo indeterminado subsistirão até decisão judicial que confirme os termos da denúncia promovida por quaisquer das partes.

**Art. 15** Os procedimentos necessários à aplicação desta Lei serão estabelecidos por ato do Ministério do Trabalho e Emprego.

**Art. 16** Aplicam-se aos Acordos Coletivos de Trabalho com Propósito Específico os dispositivos do Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho, quando não incompatíveis com esta Lei.