



PUC-SP

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO – PUC- SP
ESPECIALIZAÇÃO EM DIREITO E PROCESSO DO TRABALHO

STÉFANIE SILVA DE MIRANDA

**ANÁLISE SOBRE A MODERNIZAÇÃO DAS NORMAS
TRABALHISTAS NO ÂMBITO DO ACORDO COLETIVO ESPECIAL**

SÃO PAULO - SP

2016

STEFANIE SILVA DE MIRANDA

**ANÁLISE SOBRE A MODERNIZAÇÃO DAS NORMAS
TRABALHISTAS NO ÂMBITO DO ACORDO COLETIVO ESPECIAL**

Tese apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de Especialista em Direito e Processo do Trabalho sob a orientação da Prof.^a Dr.^a Joselita Nepomuceno Borba.

SÃO PAULO - SP

2016

STÉFANIE SILVA DE MIRANDA

**ANÁLISE SOBRE A MODERNIZAÇÃO DAS NORMAS TRABALHISTAS NO
ÂMBITO DO ACORDO COLETIVO ESPECIAL**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do certificado de especialista em Direito e Processo do Trabalho, da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP.

Conceito: _____

Examinadora:

Prof.^a Joselita Nepomuceno Borba

Mestra e Doutora em Direito das Relações Sociais – Direito do Trabalho- pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo – PUC – SP.

Aos meus pais, Solange e Antonio, pelo apoio e amor incondicional que sempre me concederam.

AGRADECIMENTOS

A Deus, por sempre ser meu norte, me concedendo força e fé para continuar e conseguir concluir este trabalho.

Aos meus pais, por serem minha maior fonte de incentivo, amor e porto seguro, sem eles eu não teria chegado até aqui.

A todos os professores e palestrantes da PUC- COGEAE que foram determinantes para o acúmulo de conhecimento durante todo o curso de especialização.

A minha orientadora, professora doutora Joselita Nepomuceno Borba, exemplo de dedicação às atividades acadêmicas, sempre prestativa e disposta a ajudar, por todo o conhecimento repassado ao longo das aulas e que colaborou no despertar para o tema desta monografia. O presente feito não teria sido concluído sem o seu apoio e incentivo.

“A injustiça num lugar qualquer é uma
ameaça à justiça em todo o lugar.”

Martin Luther King, ativista.

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo central a análise da modernização das normas trabalhistas frente a atual crise econômica em que o país vive. Demonstra quais as formas de negociação coletiva para solucionar as lides trabalhistas, em especial uma nova forma de Acordo Coletivo, o Anteprojeto de Lei do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, conhecido por Acordo Coletivo Especial. - criado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista em 2011, durante o governo Lula. Primeiramente, faz-se uma análise geral acerca do direito coletivo do trabalho, especificamente sobre o direito sindical, abordando as diversas denominações, conceitos, princípios norteadores, bem como analisa o histórico do sindicalismo no Brasil e como as consequências deste modelo influenciam para a fragilidade dos sindicatos atualmente. Em um segundo momento, parte-se à análise jurídica dos instrumentos de negociação coletiva, bem como as hipóteses de nulidades de cláusulas constantes nos contratos coletivos de trabalho. Por fim, demonstra-se posicionamentos diversos acerca do tema, tendo em vista ser uma discussão recente e com fortes opiniões a favor e contra o anteprojeto de Lei sobre o Acordo Coletivo Especial. Assim, a essência dessa monografia reside em adentrar às questões contemporâneas decorrentes da flexibilização da legislação trabalhista, refletindo sobre os pontos positivos e negativos que o anteprojeto pode trazer para o direito coletivo dos trabalhadores.

Palavras- chave: Acordo Coletivo Especial. Flexibilização. Crise. Direito Coletivo.

ABSTRACT

The present work has the main objective analysis of the modernization of labor standards across the current economic crisis in which the country lives. Shows which forms of collective bargaining to resolve labor litigations, in particular a new form of collective agreement, the Draft Work Collective Agreement Act with special purpose, known as the Special Collective Agreement. - Created by the Metalworkers Union of ABC in 2011, during the Lula government. First, it is an overview about the collective labor law, specifically on trade union rights, addressing the various denominations, concepts, guiding principles, and analyzes the history of trade unionism in Brazil and the consequences of this model influence the fragility currently the unions. In a second step, it is part of the legal analysis of the instruments of collective bargaining, as well as the chances of nullity of clauses in collective bargaining agreements. Finally, it is shown several positions on the subject in order to be a recent discussion and with strong opinions for and against the draft Law on the Special Collective Agreement. Thus, the essence of this thesis lies in entering the contemporary issues arising from the easing of labor legislation, reflecting on the positive and negative points that the bill can bring to the collective rights of workers.

Keywords: Special Collective Agreement. Easing. Crisis. Collective Law

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	11
2 MODELO SINDICAL BRASILEIRO.....	14
2.1. DENOMINAÇÃO DO INSTITUTO	14
2.2 CONCEITUAÇÃO DO INSTITUTO	15
2.3 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS.....	17
2.4 BREVE HISTÓRICO	21
2.4.1 Evolução do sindicalismo no Brasil	23
2.5 ESTÁGIO ATUAL DO SINDICALISMO	26
3 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL	29
3.1 A REPRESENTATIVIDADE NO MODELO DE LIBERDADE PARCIAL.....	30
3.1.1 Sindicalismo por profissão	34
3.2 SISTEMA CONFEDERATIVO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL.....	35
3.2.1 Federações	36
3.2.2 Confederações.....	38
3.2.3 Sindicatos	39
3.2.4 Centrais sindicais.....	41
4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	43
4.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO GARANTIA FUNDAMENTAL	43
4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ACORDO E NA CONVENÇÃO	44
4.3 LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA.....	48
5 NEGOCIAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO.....	51

5.1 AS CONSEQUÊNCIAS PARA O MUNDO GLOBALIZADO	52
5.3 DEFINIÇÃO DO ANTEPROJETO DO ACORDO COLETIVO ESPECIAL.....	53
5.4 ACORDO COLETIVO ESPECIAL SOB UMA PERSPECTIVA CRÍTICA	55
6 NULIDADES	57
6.1 NOÇÕES GERAIS	57
6.2 AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS	59
6.3 NULIDADES NO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO.....	63
7 CONSIDERAÇÕES FINAIS	67
REFERÊNCIAS.....	69

1 INTRODUÇÃO

O reconhecimento do instituto do Direito Sindical pelo Ordenamento Jurídico Brasileiro decorre de uma longa evolução histórica, iniciando nos últimos anos do século XIX com origem no meio rural, destacavam-se os movimentos anarco-sindicalistas que caracterizou-se por uma irresistível onda de greves entre os anos de 1917 e 1920. Passando pela Era Vargas que instituiu o Estado Novo a partir de 1930, o qual tentava conter as manifestações dentro dos limites do Estado, através da Lei sindical de 1931 (Decreto 19770), criando os pilares do sindicalismo oficial no Brasil.

Atualmente, a partir da Constituição Federal de 1988, apesar da grande relevância que o Direito Sindical ainda possui para a proteção dos direitos coletivos e indisponíveis dos obreiros, não se pode dizer que é um instrumento plenamente eficaz para atender aos anseios da categoria profissional, justamente pela falta de representatividade e, muitas vezes, por visar apenas a arrecadação de fundos para a associação, não agindo com a finalidade de cumprir com o seu real objetivo de defender os direitos e buscar pela melhoria das condições de trabalho.

Diante da situação em que o Brasil vivencia, assolada pela elevação das taxas de desemprego em escala global em razão da incidência de fortes crises econômicas dificultando o avanço ou ao menos a manutenção da economia nas empresas, surge a justificativa manifesta para a aplicação de políticas de flexibilização dos direitos trabalhistas, optando-se, pode-se dizer, pela continuidade das reformas neoliberais que primam pela não interferência estatal.

Frente a tais flexibilizações, juntamente com a fragilidade do modelo sindical brasileiro, colidem com a atual conjuntura de crise e aprofundamento da precarização do trabalho humano, tendo em vista que a influência de questões da economia mundial atingem as relações de trabalho, podendo gerar demissões em massa.

Diante desse quadro, surgem as formas de composição das lides, que, através dos sindicatos, formam importantes instrumentos coletivos, como o acordo coletivo (entre empresa e sindicato profissional) e a convenção coletiva (entre sindicato econômico e sindicato profissional), que tendem a facilitar a solução do conflito e atender as vontades de ambas as partes, empregador e empregado.

Nesse sentido, na tentativa de compor os litígios de forma mais direta e célere, sem que haja a interferência estatal, surge o anteprojeto do Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico, proposto pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista em 2011, que consiste em uma espécie de acordo coletivo, entre um sindicato profissional e uma empresa do correspondente setor econômico, para estipular condições específicas de trabalho, aplicáveis apenas no âmbito da empresa e suas respectivas relações de trabalho, conforme dispõe o art.2º do anteprojeto.

A problemática surge em identificar as consequências deste anteprojeto para o direito do trabalho e na vida do trabalhador; analisando se pode ser considerado um avanço para o direito coletivo, no sentido de facilitar e dar credibilidade às negociações coletivas, ou se é forma de precarização dos direitos trabalhistas, em que pela justificativa da crise econômica, direitos são relativizados em prol de condições nem sempre benéficas.

Assim, a partir do anteprojeto em tela, observa-se que o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista intenciona fazer prevalecer o acordado sobre o legislado, em favor da “modernização” das relações trabalhistas, pondo fim a uma lei trabalhista, que considera ser rígida e ultrapassada.

O excelso ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra Martins Filho, por exemplo, defende que as decisões dos Tribunais, sobre os acordos coletivos, muitas vezes, beneficiam apenas uma das partes, menciona que: “Para negociar, cada um cede um pouco. Porém, muitas vezes, a Justiça anula apenas as cláusulas referentes aos direitos do trabalhador, deixando de lado aquilo do que as empresas abriram mão.” Entende que é preciso valorizar mais o acordo coletivo.

Por outro lado, Graça Druck, em entrevista concedida ao Instituto Humanitas Unisinos – HIU sobre o ACE defende que por trás desse anteprojeto que prima pela modernização das relações trabalhistas, está um “profundo processo de precarização do trabalho no mundo e em nosso país.” Sobre os direitos trabalhistas, também menciona:

Interpreto essa análise como a negação dos direitos trabalhistas conquistados pelos trabalhadores brasileiros e incorporados à CLT. A estrutural desigualdade e assimetria na relação capital/trabalho se tornou muito maior na era da acumulação flexível. Portanto, a proteção social e a garantia dos direitos através da legislação e das

instituições que operam o direito do trabalho são, mais do que nunca, indispensáveis nos dias atuais.

Diante disso, objetiva esse trabalho, com enfoque principal, apresentar a importância do direito sindical nas relações de trabalho, quais as formas de autocomposição, e como podem ser utilizadas para facilitar a conciliação e atender às reivindicações tanto das empresas como dos trabalhadores.

Como objetivo específico analisa-se o anteprojeto sobre o Acordo Coletivo com Propósito Específico ou Acordo Especial, sob o enfoque crítico de seus pontos negativos e positivos, bem como as consequências que a flexibilização das normas trabalhistas acarretam para as relações de trabalho.

A investigação em tela foi realizada com base em uma pesquisa de cunho do tipo bibliográfico, tendo em vista a utilização de um vasto arcabouço teórico e documental discutindo a temática.

2 MODELO SINDICAL BRASILEIRO

2.1 DENOMINAÇÃO DO INSTITUTO

É imperioso destacar primeiramente, sobre as denominações atuais do segmento juscoletivo trabalhista, em que as expressões *Direito Coletivo do Trabalho* e *Direito Sindical* disputam a hegemonia.

Maurício Godinho Delgado explica que há denominações de caráter objetivista e subjetivista, sendo a primeira mais abrangente e, portanto, superior tecnicamente à segunda, por focar a estrutura e as relações do ramo jurídico a que se reportam, ao invés de apenas indicar um de seus sujeitos atuantes. Defende, nesse sentido, que o Direito Coletivo do Trabalho, de caráter objetivista é mais apropriado que o termo Direito Sindical, de caráter subjetivista. Vejamos:

A virtude da presente denominação está em sua adequada pertinência ao objeto referenciado: indica o segmento do Direito que regula condutas, dinâmicas e vínculos de caráter grupal, no plano justrabalhistas. Embora o sindicato seja a mais importante entidade partícipe de tais condutas, vínculos e dinâmicas, pode não ser a única existente – a exemplo do que se passa em outras ordens jurídicas que admitem atuações coletivas laborais sem a presença sindical direta (ilustrativamente, Itália). (DELGADO, 2015, p.20)

Desta forma, se tem como exemplo, as greves ditas como *selvagens*, deflagradas até mesmo contra a orientação do respectivo sindicato; é o que se verifica também, na atuação do Ministério Público do Trabalho, quando propõe ações civis públicas, muitas vezes, para anular cláusulas convencionais contrárias ao Ordenamento Jurídico, que o próprio sindicato formulou e habitualmente negocia.

Por outro prisma, o ilustre doutrinador Amauri Mascaro Nascimento prefere a denominação Direito Sindical, como fica claro em sua exposição que merece ser inteiramente transcrita:

Não há dúvida de que a expressão não é aceita de modo pacífico entre os doutrinadores. Muitos preferem direito coletivo. Sustentam que as relações coletivas de trabalho não são apenas sindicais, no que estão certos. Há relações coletivas de trabalho nas quais o sindicato pode não estar envolvido. Existem representações de trabalhadores, na empresa, não sindicais. Porém, é preciso convir que as relações coletivas, das quais o sindicato participa, não só

ocupam a quase totalidade do espaço das relações coletivas do direito do trabalho, com o que, pelo critério da preponderância, justifica-se a expressão direito sindical, como, ainda, é o sindicato o centro da gravidade desse setor a que muitos dão o nome de direito coletivo do trabalho, o que leva à mesma conclusão. É possível, e justificado, designar esse campo do direito do trabalho pela sua nota característica mais importante, que é a organização e a ação sindical, motivos, portanto, que abonam a escolha pela expressão “direito sindical”, que valoriza o movimento sindical, principal artífice das relações coletivas de trabalho. (NASCIMENTO, 2015, p. 23).

Na mesma linha de raciocínio, José Claudio Monteiro de Brito Filho entende que o Direito Sindical é um ramo autônomo da Ciência do Direito, pois possui objeto próprio de estudo, que se tornou nítido em definitivo com a sindicalização do servidor público. Assim explica:

É que as normas relativas ao Direito Sindical servem para regular não só relações que envolvam entidades sindicais que representam empregados e empregadores – ligados por uma relação contratual, de emprego--, mas também para regular as relações das entidades sindicais que congreguem servidores públicos, via de regra sujeitos a um regime administrativo, e que mantêm relações com a Administração Pública. (...)
O Direito Sindical alcançou um espectro mais amplo, encontrando-se parte de suas normas completamente alheias à CLT, e desvinculadas, por consequência, do regime celetista de trabalho. (BRITO FILHO, 2015, p.25)

Portanto, verifica-se que não há uma uniformidade na Doutrina em relação à denominação, tendo em vista a discussão sobre ser o Direito Sindical um ramo autônomo ou não, o que não prejudica o entendimento do presente trabalho, tendo em vista que até para não se tornar repetitivo, os dois termos podem ser utilizados.

2.2 CONCEITUAÇÃO DO INSTITUTO

Explicada as formas de denominação, faz-se necessário encontrar a definição para o que se chama Direito Sindical.

No latim, “sindicus” significa o “procurador escolhido para defender os direitos de uma corporação” e no grego, “syn-dicos” é aquele que defende a justiça.

Pacheco entende que:

Por organização todo grupo humano institucionalizado e formalizado que tem como objetivo produzir algo. Neste sentido, as organizações

são fábricas, bancos, financeiras, escolas, universidades, lojas, repartições públicas, asilos, hospitais e creches. (1981, p. 20)

Nesse sentido, a possibilidade de associar-se a um sindicato de forma permanente e estável, nos traz a noção de defesa de um grupo. São trabalhadores que se reúnem a partir da constatação de problemas e necessidades em comum, com o objetivo de defesa dos direitos dos trabalhadores em relação ao empregador.

Nas palavras de Amaury Mascaro Nascimento, a definição de direito sindical consiste em:

O ramo do direito do trabalho que tem por objeto o estudo das normas e das relações jurídicas que dão forma ao modelo sindical. Como as normas jurídicas preveem os tipos de organizações sindicais e as relações que podem manter no exercício da ação que as legitima, é nas normas que o jurista deve ir buscar a matéria-prima para o ângulo de estudo pertinente à sua área de conhecimento. Comparando-se entre si, e com a realidade instituída na vida social, pode mostrar como deve ser um sistema sindical para estar em conformidade com a estrutura jurídica e os princípios que a fundamentam. (NASCIMENTO, 2015, p.22)

Para Maurício Godinho Delgado, em uma visão lato sensu, em que envolve empregados, empregadores e outros obreiros que se vinculam sindicalmente (como profissionais liberais e trabalhadores avulsos), temos que:

Sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam respectivamente, trabalhadores, lato sensu, e empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos. (DELGADO, 2015, p. 77)

Tal entendimento se coaduna com a CLT, em seu art.511, caput:

É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.

Por derradeiro, José Cláudio Monteiro de Brito Filho (2015, p.30), dispõe que: “o Direito Sindical pode ser definido, singelamente, como a parcela da Ciência do Direito que se ocupa do estudo das relações coletivas de trabalho”.

Nesse sentido, observa-se que sendo a opção por considerar o Direito Sindical como parte do ordenamento jurídico, e não na perspectiva de ser integrante da Ciência do Direito, correto será dizer que é o conjunto de normas que regulam as relações coletivas de trabalho.

2.3 PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS

A análise dos princípios específicos da liberdade sindical é de extrema importância para entendermos quais as prerrogativas e obrigações que os sindicatos possuem para a sua criação e funcionamento efetivo.

De modo geral, os princípios podem ser entendidos, hoje em dia, basicamente de duas formas.

Primeiramente, da forma mais tradicional e ampla, em que devem se entendidos como a base de qualquer ciência, ramo desta, ou de determinado sistema, ou seja, constituem o alicerce que informará todo o desenvolvimento do conteúdo do que se pretende buscar. Sob esse prisma, são às vezes denominados de valores ou ideais.

Brito Filho, dispõe que:

Embora o Direito, como Ciência Social, não tenha verdades absolutas, é certo que nele são estabelecidas algumas verdades que, dentro do tempo e do espaço, determinam as condições básicas para o estabelecimento das regras que ditarão a conduta dos homens. Estas verdades são chamadas, tradicionalmente, de princípios. (BRITO FILHO, 2015, p.34).

Ressalta-se ainda que os princípios, conforme a CLT, não são considerados fontes do Direito do Trabalho, e sim critérios de integração, também chamados de fontes supletivas, conforme preceitua o art.8º da CLT:

Art. 8º - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

Sendo assim, servirão como forma de suprir possíveis *lacunas*, ou seja, situações que o legislador não previu.

A compreensão mais atual, entretanto, é a de que os princípios, no Direito, são umas das formas possíveis das normas jurídicas, bem como regras, afinal possuem força normativa de ato-regra, quais sejam: a generalidade; pois se aplica a todos, abstração; por ser uma hipótese e a imperatividade, pois devem ser observados obrigatoriamente.

Nesse sentido, explica Paulo Gustavo Gonet Branco:

(...) – Pelo fato de tanto as regras como os princípios descreverem “algo que deve ser”, valendo-se das “categorias deontológicas comuns às normas – mandato (determina-se algo), a permissão (faculta-se algo) e a proibição (veda-se algo)”. (apud Brito Filho, 2015, p. 34)

Desta forma, dar-se-á ênfase aos princípios indicados no texto constitucional, que formam a base em que se estabelecem as relações coletivas de trabalho no Brasil – diversos dos princípios previstos na OIT, tendo em vista que no Brasil, a Convenção n.87 da OIT não é passível de utilização em sua totalidade, considerando que o texto constitucional (art.8º) não consagra a liberdade sindical de forma plena.

Destacam-se os seguintes princípios:

a) Da liberdade de associação:

Significa a existência de leis de um Estado que permitem que nele as pessoas com interesses profissionais e econômicos comuns se agrupem em organizações, e por consequência, abranja a prerrogativa obreira de sindicalização.

Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado, dispõe:

O princípio da associação assegura consequência jurídico-institucional a qualquer iniciativa de agregação estável e pacífica entre pessoas, independentemente de seu segmento social ou dos temas causadores da aproximação. Não se restringe, portanto, à área e temáticas econômico-profissionais (onde se situa a ideia de liberdade sindical). (DELGADO, 2015, p.52)

O referido autor ainda menciona que esse princípio envolve noções conexas de reunião e associação, de modo que aquela se relaciona à ideia de agregação episódica de pessoas em face de problemas e objetivos comuns; enquanto que esta refere-se à agregação permanente (ou, pelo menos, de largo prazo) de pessoas em face de problemas e objetivos comuns.

Analisando o art.5º, XX, CFRB, depreende-se que a liberdade associativa possui uma dimensão positiva, que consiste na prerrogativa de livre criação e/ou vinculação a uma entidade associativa, ao lado de uma dimensão negativa, em que existe também a prerrogativa de livre desfiliação da mesma entidade.

Por outro lado, Brito Filho (2015, p. 37) dispõe que esse princípio é bastante limitado, tendo em vista que garante apenas a liberdade de criação de entidades sindicais, “pois não temos liberdade de organização, o que impõe a necessidade de adoção do sistema confederativo e a impossibilidade de criação, como entidades sindicais, das centrais sindicais (art. 8º, CFRB)”.

b) Da liberdade de filiação e desfiliação:

O texto constitucional, em seu artigo 8º, V e a doutrina são claros ao mencionar que ninguém será obrigado a ingressar ou a não ingressar em um sindicato.

Há alguns países, no entanto, que adotam o sistema da sindicalização obrigatória, ferindo a liberdade de sindicalização. Práticas, como o *mise à l'index*, que ocorre na França – é uma espécie de lista negra dos não filiados -, e o *maintenance of membership*, na Inglaterra e Estados Unidos- cláusulas que segundo as quais impõe que se os empregados se filiarem voluntariamente a um sindicato devem nele permanecer durante a vigência da convenção coletiva em que a cláusula é ajustada, caso contrário serão dispensados pelo empregador. Ambas são cláusulas limitativas da liberdade do trabalhador.

A liberdade de filiação sindical envolve, igualmente, o direito do trabalhador de não ingressar em um sindicato, ou seja, a liberdade de não se filiar, garantida constitucionalmente.

Tal princípio, segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p.54) abrange, ainda: “a liberdade de criação de sindicatos e de sua autoextinção (com a garantia de extinção externa somente por meio de sentença judicial regularmente formulada).”

c) Da liberdade de organização:

A organização dos trabalhadores reveste-se de diversas formas, dentre as quais o sindicato é a mais ampla.

A organização dos trabalhadores pode ser dar de duas formas; espontânea ou preestabelecida pelo Estado; a organização espontânea resulta da autonomia dos grupos para a escolha, segundo os critérios que livremente fixarão, dos melhores meios de união, é o caso, por exemplo, da Itália. Enquanto a organização não espontânea é aquela na qual o modelo sindical é fechado, restrito, uniforme, e as leis não permitem que os trabalhadores se organizem pelas formas de livre escolha.

A liberdade de organização envolve ainda alguns problemas, como o do sindicato único, que consiste na permissão legal para que, numa mesma esfera geográfica, seja constituído, no mesmo setor econômico, apenas um sindicato de pessoas que originariamente pertenceriam a um mesmo grupo. Ou seja, é a possibilidade de existir somente uma única entidade sindical representativa de determinada categoria em dada base territorial, podendo-se dizer que são subprincípios: a base territorial mínima e a sindicalização por categoria, conforme dispõe o art.8º, II, da CFRB.

Há o problema também do direito de criação pelos sindicatos de órgãos em nível superior, de coordenação dos sindicatos, quer no plano horizontal, quer no vertical, denominados uniões, centrais sindicais etc., além de federações e confederações, portanto, funda-se na criação de uma estrutura de segundo nível da própria iniciativa dos interessados.

Assim, percebe-se a limitação da liberdade de organização dos sistemas jurídicos em que o sindicato depende de reconhecimento do Estado, por meio do registro no Ministério do Trabalho e Emprego – órgão competente para esse fim, como condição da sua existência legal (art.8º,I, da CFRB), comparando com outros sistemas jurídicos em que o sindicato pode constituir-se mediante simples registro independente de ato do Estado.

d) Da liberdade de administração:

Consiste na liberdade que têm as organizações sindicais de definir a sua regulação interna.

Amaury Mascaro Nascimento dispõe que a liberdade de administração decorre do princípio da liberdade sindical, expressando-se de duas maneiras: a democracia interna e a autarquia externa. Assim:

A democracia interna é condição de legitimidade da vida do sindicato e princípio que deve inspirar a prática dos principais atos que envolverão a sua atividade interior.
Pressupõe a redação dos próprios estatutos.

Nesse sentido, a liberdade de administração possibilita ao sindicato escolher o tipo de eleições que adotará, diretas ou indiretas, conforme as peculiaridades do seu quadro.

A autarquia externa, por sua vez, dispõe que a liberdade deve ser conferida ao sindicato para que não sofra interferências externas em sua administração, como por exemplo, pressupõe a escolha dos próprios dirigentes; o controle e a fiscalização dos atos da diretoria do sindicato pelos órgãos do próprio sindicato – a assembleia e o conselho fiscal; a fixação das contribuições sindicais, pelas assembleias sindicais; coibir as práticas antissindicais, etc.

Entendidos os princípios específicos do Direito Sindical, é de extrema relevância a explicação de um breve histórico sobre referido tema.

2.4 BREVE HISTÓRICO

O movimento sindical é produto da sociedade capitalista e, somente pode ser compreendido a partir do entendimento sobre a diferenciação econômica de poder e funções existente entre a relação de emprego e o sistema capitalista.

No decorrer da história observa-se a existência de vários tipos de associações entre os homens, contudo, os exemplos associativistas encontrados diferem do sindicalismo contemporâneo face tais associações serem desprovidas de características específicas de cunho capitalista.

Maurício Godinho Delgado acentua traços associativos de importante experiência, a saber:

Nos *colégios*, de Roma, associações multifacetárias, que detinham composição e objetivos variados, as *guildas*, entre povos germânicos e saxônicos, associações cuja finalidade era religiosa e de

assistência recíproca, e, posteriormente, fins políticos, comerciais e artesanais. (2015, p.128-129)

Outra importante forma de associação surgida, a partir de meados da Idade Média, foram as corporações de ofício, que conforme preleciona Brito Filho (2015, p.52): “reuniam, dentro de si, o capital (representado pelos mestres) e o trabalho (companheiros e aprendizes), nos leva a concluir não poderem ser elas consideradas o embrião do sindicalismo”.

Da mesma forma, Maurício Godinho Delgado afirma que:

(...) as corporações de ofícios tornaram-se formas associativas notáveis, de longa duração e influência nos séculos anteriores ao advento do capitalismo industrial. Entretanto, eram, em certa medida, associações de produtores ou, até mesmo, forma de *organização da produção* incrustada nas cidades europeias do período. Elas integravam-se, hierarquicamente, por três segmentos de indivíduos: aprendizes, companheiros e mestres- o que, por si só, já demarca sua grande distância do moderno sindicalismo. (DELGADO 2015, p.129)

Portanto, face às diferenças estruturais dos movimentos associativos daquele período apenas revelam registro histórico sem interligação com as características do sindicalismo contemporâneo.

Com a supressão das corporações de ofício, na segunda metade do século XVII, oriunda das ideias liberais da Revolução Francesa (1791), que estimulavam a aprovação de leis proibitivas à atividade sindical, a exemplo da Lei Chapelier, que, em nome da liberdade de Direitos do homem, considerou ilegais as associações de trabalhadores e patrões, foi um fato relevante para o surgimento do Sindicalismo.

Observa-se também, outro fator que determina a matriz histórica da organização sindical atual, surgiu sintonizada com o desenvolvimento industrial, que tem por base a “Revolução Industrial” na Inglaterra, no final do século XVIII.

Nesse momento, a sociedade capitalista encontrou plenas condições para a sua expansão. O intenso desenvolvimento das máquinas, substituindo a produção artesanal e manufatureira, consolidou o capitalismo, ingressando na fase industrial. Surgem duas novas classes sociais: o capitalismo e o proletário, onde o primeiro é o proprietário dos meios de produção e o segundo proprietário de sua força de trabalho. O proletário passou a ser empregado do capitalista que pagava salários

cada vez mais baixos com jornadas de trabalho que chegava até 16 horas diárias para obter mais lucros.

O produto criado pelo trabalho do operário passou a ser apropriado pelo capitalista. Neste contexto, os proletariados percebem a necessidade de se associarem e, juntos, tentarem negociar seus salários e as suas condições de trabalho, assim, os sindicatos nasceram dos esforços da classe operária na sua luta contra o despotismo e a dominação do capital.

2.4.1 Evolução do sindicalismo no Brasil

No Brasil, o sindicalismo, tem sua origem em momento posterior ao movimento europeu. A economia incipiente e a mão de obra, em princípio, justifica esse dado, registra Brito Filho (2015, p.60).

Sobre essa afirmação, declara Maurício Godinho Delgado:

Antes de 1930, o ramo justabalhista ainda se encontrava em fase de *manifestações incipientes e esparsas*, sem alcançar a complexidade de regras, práticas, institutos e princípios aptos a lhe conferirem autonomia no plano do Direito. Isso era compreensível, uma vez que o País mal extirpara a escravatura como principal relação de produção em sua economia (o que ocorreria apenas em 1888), deixando de tornar hegemônica a relação de emprego (base do Direito do Trabalho e do sindicalismo) no conjunto de seus vínculos socioeconômicos. (DELGADO, 2015, p. 133)

Referido autor ensina ainda que:

Ao lado disso, seu processo industrial, embora crescente, era também relativamente limitado, expandindo-se nas brechas e limites conferidos pela dominante economia agroexportadora (DELGADO, 2015, p. 134)

Assim, o modelo econômico vigente não propiciava condições para o movimento sindical.

Nesse contexto, vale notar a contribuição da eminente jurista Joselita Nepomuceno Borba, que diz:

Em decorrência de condições geográficas, sociais e econômicas, não se há de falar em desenvolvimento sindical brasileiro comparável ao europeu e ao norte-americano. O certo é que o embrião do sindicato

no Brasil veio do meio rural, ganhou os centros urbanos com ares de liberdade até a Revolução de 1930. (BORBA, 2013, p.153)

Contudo, os acontecimentos do final do século XIX, propiciaram a origem do movimento sindical brasileiro que efetivou-se basicamente em decorrência da abolição da escravatura (maio/1888) e a proclamação da República (1891), cuja Carta Política, no §8º do art.72, legitimou o associacionismo e garantiu o direito de associação de forma pacífica.

Nas décadas finais do século XIX, leciona Delgado (2015, p.134) surgiram as primeiras associações de trabalhadores livres, assalariados, mesmo que não se intitulando sindicatos. “Tratava-se de ligas operárias, sociedades de socorro mútuo, sociedades cooperativas de obreiros, enfim, diversos tipos de entidades associativas que agregavam trabalhadores por critérios diferenciados”, destaca o referido autor.

Portanto, em um primeiro momento, o sindicalismo surge com propósito assistencial e não de cunho reivindicatório ou político.

A necessidade de mão de obra mais qualificada provocou um surto de imigração de europeus (espanhóis e italianos) que tiveram papel relevante na organização dos trabalhadores como classe, e vieram com eles os anarquistas e socialistas, como afirma Arouca (2016, p.64).

O anarcossindicalismo era um sindicalismo apolítico, voltado para as questões profissionais, inspirador de diversos movimentos grevistas, como dispõe Mascaro (apud, Brito Filho, 2015, p.62).

Portanto, a partir das primeiras correntes migratórias, especialmente, italianos, nas duas primeiras décadas do século XX, o movimento sindical do país ganha outro enfoque, e, assim, foram organizadas as primeiras greves reunindo diversas categorias nos estados de São Paulo e Rio de Janeiro.

Segundo Azis Simão (apud Arouca, 2016, p.65): “As primeiras greves operárias de que se tem notícia, verificaram-se somente vinte anos após o início do primeiro surto industrial. No fim da década de 1880 registraram-se greves por questões de remuneração principalmente”.

Nesse sentido, para Brito Filho (2015, p.61) “este é um período, entretanto, relativamente fértil para o sindicalismo”.

O Decreto nº 979, de 06/01/1903 e o Decreto nº 1637, de 05/01/1907, demarcaram as primeiras leis sindicais no país. Segundo Delgado (2015, p.134), o

primeiro, facultaria a criação de sindicatos rurais, onde se situava, na época, a parte mais significativa da força de trabalho do país, e o segundo estenderia a vantagem à área urbana, facultando a criação de sindicatos profissionais e sociedades cooperativas.

Em meados de 1930, inicia-se novo período para o Sindicalismo. Vargas chegou ao poder e uma de suas primeiras medidas foi a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em suas palavras “para superintender a questão social, o amparo e a defesa do operário urbano e rural” passando a policiar as atividades sindicais. A lei sindical de Vargas foi o decreto 19.770, de 19/03/1931, que criou uma organização sindical conforme critério de profissões, e não de categoria, na forma de corporativismo.

Em 1934 foi aprovada uma nova Constituição e Vargas manteve-se no poder, eleito indiretamente. O § único do art.120 da Carta Política de 1934, restabeleceu a autonomia e instituiu a pluralidade sindical, desvinculando-se do modelo anterior.

No entanto, a mudança para a pluralidade sindical não ocorreu, e o Governo baixou o Decreto 24.694, que contrariava o texto constitucional de 1934, pois atentava contra a autonomia sindical, além de fixar regra que inviabilizava a pluralidade sindical, como observa Brito Filho (2015, p.64).

Com a promulgação da Carta Política de 1937, que, novamente, declarou a unicidade sindical pautada no modelo corporativista.

A esse respeito, é esclarecedor a afirmação da professora Joselita Nepomuceno Borba:

A regulamentação do sindicalismo, doravante, deu-se de acordo com os princípios corporativistas: sindicato como pessoa jurídica de direito público submetido ao controle do poder público, unicidade sindical, eficácia erga omnes dos contratos coletivos, poder normativo da Justiça do Trabalho, proibição de greve e lock out e, desta forma, o modelo foi transferido para CLT. (BORBA, 2013, p. 156)

Em 1945, no cenário de pós-guerra, com a redemocratização do país foi promulgada em 1946, a nova Carta Política, que deu nova feição à organização sindical e declarou ser livre a associação sindical, reconhecendo o direito de greve, porém deixando para a lei a regulamentação de seu exercício.

A Constituição de 1967 e a Emenda nº01, de 1969, trouxeram poucas mudanças quanto à organização sindical, mas a greve foi proibida nos serviços públicos e nos serviços essenciais.

Com a promulgação da Constituição Federal de 1988, finalmente, em seu art.8º consagrou a autonomia e a liberdade sindical, ainda que somente organizacional e negocial, no entanto, a mesma Carta Magna dita uma série de aspectos limitadores, tais como: unicidade sindical, organização obrigatória por categorias, contribuição sindical compulsória, estruturação sindical em sistema confederativo e a ausência de legitimação das centrais sindicais, gerando um modelo sindical contraditório e atípico e incompatível com a Convenção n.87 da OIT.

Certo é que, a liberdade Sindical efetiva, como fundamento da democracia, deve ser respeitada e buscada sempre, abandonando os laços corporativistas, daí a necessidade de reforma constitucional a fim de que sejam eliminados os impasses ainda previstos, não obstante existir projeto de lei tramitando no Congresso Nacional questionando o modelo sindical pátrio vigente.

2.5 ESTÁGIO ATUAL DO SINDICALISMO

O sindicalismo brasileiro vivenciou, na década de 1980, inúmeras transformações, entre elas: a expansão do sindicalismo dos assalariados, além do sindicalismo rural que crescia desde a década anterior. Houve avanço na luta pela autonomia e liberdade dos sindicatos em relação ao Estado, o crescimento do número de sindicatos e sindicalizados, e o surgimento das Centrais Sindicais. Esse quadro foi favorável ao desenvolvimento do sindicalismo atual.

No entanto, no final dos anos 80, a crise no mundo do trabalho chegou aos países em desenvolvimento, sobretudo no Brasil. Essa crise foi provocada pelo avanço tecnológico ocasionando o aparecimento de novas profissões e outras foram eliminadas, ensejando alterações nas relações de trabalho e no poder dos sindicatos perante o empregador.

A revolução tecnológica acarretou instabilidade econômica, gerando o desemprego em vários segmentos econômicos, principalmente no setor automobilístico, ocasionando o enfraquecimento dos sindicatos.

Leôncio Martins Rodrigues assinala as causas do declínio do sindicalismo, quais sejam:

a diversificação de funções, causadas pela mutações tecnológicas, que leva á fragmentação dos interesses dos trabalhadores, dificulta a unificação das demandas e diminui a coesão e a solidariedade, maior mobilidade do capital internacional, a redução da dimensão das unidades de fabricação, a terceirização e o aumento produção em pequenas empresas, que dificultam a aglutinação dos trabalhadores da mesma categoria, a tendência a acordos por empresas e locais de fabricação, a flexibilização da produção e das normas que regiam as tarefas, hierarquias e carreiras dos empregados, maior heterogeneidade da força de trabalho, em virtude do surgimento de novas profissões. (apud NASCIMENTO, 2015, p.91)

O mesmo autor afirma também que: “o emprego, como o sindicalismo, não está em crise, mas em declínio, o que leva a pensar menos em emprego e mais em trabalho” (NASCIMENTO, 2015, p.91).

Portanto, aos sindicatos não bastava apenas lutar por manter os salários, jornada de trabalho, horas extras e ambiente saudável, além de garantir os direitos já conquistados. Fazia-se necessário manter o único meio de sobrevivência da classe obreira: o direito ao emprego.

Nesse contexto, os sindicatos estavam na defensiva, só restava negociar outros temas jamais utilizados, assim afirma Amauri Mascaro Nascimento:

Os sindicatos tiveram de aceitar negociar outros temas antes não usuais: formas de garantia periódica de emprego, redução de salários, contratos a prazo, suspensão temporária do contrato de trabalho, dispensas coletivas, programas de requalificação profissional em colaboração com o governo, compensação de horas etc.(NASCIMENTO, 2015, p.92).

O ilustre professor Mauricio Godinho Delgado, assim se manifesta sobre o assunto:

No tocante ao quadro brasileiro, há que se considerar a junção conjuntural de dois fatores sumamente desfavoráveis ao sindicalismo. De um lado, a dramática elevação do índice de desemprego no país, desde os anos de 1994/1995, fruto direto da política econômico-financeira oficialmente adotada desde então. De outro lado, a tendência de dissociação de categorias profissionais (e, por consequência, de sindicatos), resultado da inadequação do modelo sindical corporativista ao cenário democrático vivenciado. (DELGADO, 2015, p.148).

Dessa forma, os reflexos sobre as relações do trabalho oriundos do fenômeno da globalização foram essenciais para a queda do movimento dos sindicatos. Hoje, seu papel mudou deixando de ter uma postura reativa para uma postura defensiva.

E assim, diante desse cenário, o movimento sindical perdeu e continua perdendo força, influência e poder de negociação junto às organizações. Neste contexto, se faz necessário implementar mudanças amplas na organização sindical, que visem não somente à participação das representações dos trabalhadores mas outros segmentos da sociedade como o informal, os autônomos e os trabalhadores inativos.

Portanto, diante da realidade social e a fim de amenizar a sua queda e manter sua sobrevivência, os sindicatos se vêem obrigados a entrar num novo tempo, sua atuação deve se pautar na união de esforços da sociedade e do Estado visando a busca de mecanismos que destinem a manutenção da empresa, o combate a redução dos postos de trabalho, a fim de promover o desenvolvimento econômico e a defesa efetiva dos interesses e direitos dos obreiros da categoria.

3 REPRESENTATIVIDADE SINDICAL

Representar, segundo Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 213), quer dizer: “pôr-se à frente de alguém. Representante é aquele que atua em nome de outrem, para quem age, defendendo os seus interesses. O sindicato é representante.”

Na relação de representação, caracteriza-se como *representante* quem agiu em nome de outrem para defender direito alheio; que corresponde ao *representado*. Desta forma, todos os direitos e obrigações decorrentes do negócio jurídico, praticados pelo representante vinculará o representado, atribuindo-se o nome a este vínculo de *poder de representação* ou *legitimação representativa*.

Para Nelson Mannrich:

Configurados os elementos da representação nada mais é preciso para ela ter lugar. Os efeitos da representação se projetam para a esfera jurídica de sujeito diverso do agente. E, assim, pela representação, ocorre o fenômeno da extensão da personalidade humana, tornando possível a contratação ou negociação mediante um terceiro. (apud BORBA, 2013, p.43):

Importante mencionar ainda, a diferença entre representação e representatividade. A primeira é uma questão de legalidade, enquanto a outra um problema de legitimidade. Assim, os sindicatos, podem ter a representação legal, mas não a real e efetiva. Nesse sentido, pode-se dizer que falta representatividade ao sindicato, embora portador dos poderes legais em atuar em nome dos representados.

Esse problema encontra-se, principalmente nos sistemas de unicidade sindical, como é o caso do Brasil. Já os sistemas de unidade espontânea ou de pluralidade oferecem maiores possibilidades de aproximação entre representação e representatividade.

Segundo Bruno Caruso:

Um sindicato é representativo quando se encarrega, eficazmente, de cuidar dos interesses dos trabalhadores e responde adequadamente às demandas dos seus representados: “em tal sentido, representatividade é uma abreviatura semântica para indicar um sujeito cuja ação de tutela coletiva dos interesses seja efetiva”; representatividade está a indicar efetividade da ação de tutela. (apud NASCIMENTO, 2015, p.214)

São várias as acepções sobre a natureza jurídica da representação sindical.

A representação pode derivar da lei, em razão de relevante interesse público ou de um negócio jurídico, que resulta da autonomia da vontade.

A representação legal pode ocorrer sob diversas formas, sendo própria dos absolutamente incapazes de exercer atos da vida civil e de pessoas coletivas. A especificação sobre a necessidade e quem será o representante, vem delimitado na lei.

Justamente por decorrer de disposição normativa há, na doutrina, quem classifique a representação legal como imprópria.

Por outro lado, a representação voluntária não decorre de lei, mas sim da autonomia privada, constando no negócio jurídico os poderes e o momento da necessidade da representação.

A teoria que predomina é a contratual que, segundo os postulados defendidos por essa concepção, a representação sindical é de natureza contratual. Justifica-se, tendo em vista que o sindicato é um resultado do acordo de vontades entre aqueles

que o instituem, de forma voluntária, como as sociedades e as associações, nascido da troca de consentimentos constitutivos dos interessados. Como exemplo, têm-se os acordos coletivos que são restritos aos filiados ao sindicato, e a sua aplicação aos não filiados depende de mecanismos de adesão ou de extensão.

3.1 A REPRESENTATIVIDADE NO MODELO DE LIBERDADE PARCIAL

Existem três principais critérios de representação sindical, quais sejam: a categoria, a profissão e a empresa. No Brasil, prevalece a representação através da categoria, apesar de também adotar a profissão. Já no Chile e nos Estados Unidos, adota-se o critério da empresa.

Mas o que seria categoria? Como conceito jurídico, surgiu no direito italiano. Carnelutti (apud Amauri Mascaro Nascimento, 2015, p. 201), explica que: “a totalidade dos trabalhadores e dos empregadores pertencentes ao mesmo ramo de produção se chama categoria”. Também menciona: “Todo sindicato tem duas dimensões: a categoria e o território”.

Segundo Russomano:

Pode ocorrer que a mesma empresa exerça atividades econômicas. Se essas atividades forem desenvolvidas em conjunto, ligadas por qualquer elo de conexão, como a empresa é uma unidade, será natural que se procure estabelecer a atividade prevalente, do ponto de vista econômico e objetivo da produção. Essa atividade apontará o sindicato adequado, do qual pode participar o empresário. (apud NASCIMENTO, 2015, p. 202):

A Consolidação das Leis do Trabalho (1943), em seu artigo 511 (§§1º a 4º), absorveu o modelo corporativista italiano, embora não tenha definido categoria, refere-se à mesma como sendo: um vínculo social básico, caracterizado, quanto aos trabalhadores, pela similitude de condições oriundas da profissão ou trabalho em comum em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades similares ou conexas; quanto aos empregadores, esse vínculo resulta da solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares e conexas.

Amauri Mascaro Nascimento, com sua habitual clareza, explica que:

Na prática, fala-se em categoria como um grupo organizado ou inorganizado em sindicato, de trabalhadores ou de empregadores, da mesma atividade, trabalho ou setor da economia: a indústria, o comércio, a prestação de serviços, a propriedade rural, e suas inúmeras subdivisões; por estarem nesse exercício, seus integrantes passam a ter interesses comuns, de natureza econômica ou profissional.

Sindicato por categoria, portanto, é o que representa os trabalhadores de empresas de um mesmo setor de atividade produtiva ou prestação de serviços. As empresas do mesmo setor, por seu lado, formam a categoria econômica correspondente. (NASCIMENTO, 2015, p.203)

Hoje, a categoria, continua sendo um importante grupo representado por organizações sindicais, pois através dela se demonstra o interesse coletivo, a existência de vínculos de solidariedade, em razão da similitude das condições de exercício de uma dada atividade ou profissão.

No entanto, algumas coisas mudaram a partir da Constituição Federal de 1988, transformou-se o conceito de categoria, que antes era corporativa e fechada para democrática, em nome da liberdade sindical. A categoria foi, no passado, instrumento de realização de funções públicas, era vista como célula integrante de um sistema rígido, instituído e controlado pelo Estado.

O referido autor descreve ainda sobre o instituto no atual estágio do sindicalismo brasileiro:

No presente, o interesse coletivo não é de natureza pública, é privado, multiforme, expressa-se em uma categoria, mas, também, em âmbitos maiores, como o de diversas categorias, o interconfederal, ou o transnacional, como em unidades menores do que a categoria, os locais de serviço, de modo livre, não padronizado pela lei, multiplicando-se as formas de relação coletivas de trabalho. (NASCIMENTO, 2015, p. 205)

Ressalta-se que o modelo sindical brasileiro previsto na CLT não vem acompanhando as transformações do movimento sindical no mundo, tendo em vista que os demais sistemas sindicais já se afastaram do padrão de categoria ontológica, que, no entanto, em nosso ordenamento jurídico, têm origens no Decreto-lei n.

1.402, de 1939 e a 1940, quando então foi elaborado, pelo Ministério do Trabalho, o mapa geral das categorias, com o enquadramento sindical.

Apesar de hoje, não mais existir na prática esse quadro de organização sindical de atividades e profissões, ainda é possível perceber que foi mantido no texto da CLT (art.577). Amaury Mascaro Nascimento, sobre essa questão, explica:

As atividades e profissões foram distribuídas em categorias. Uma associação não sindical poderia ser investida, pelo Estado, do poder de representação da atividade ou profissão numa base territorial; tornava-se, com a carta de reconhecimento, um sindicato, representante exclusivo da categoria na base territorial. Seria algo parecido com “selar os sindicatos”, passar uma estampilha sobre eles para que daí por diante pudessem continuar existindo. A Comissão de Enquadramento Sindical cuidou dos aspectos técnicos do ato de enquadramento, a partir das confederações: Confederação Nacional da Indústria, Confederação dos Trabalhadores na Indústria, Confederação Nacional do Comércio; Confederação Nacional dos Trabalhadores no Comércio, etc. (NASCIMENTO, 2015, p. 205)

Isso ocorria, justamente pela forte intervenção do Estado na criação dos sindicatos, o que com o surgimento da CFRB de 1988, passou a ser diferente, pois os critérios a serem respeitados, não mais se limitaram a hegemonia do Estado.

Apesar de não ser mais necessário ter autorização do Estado, através do Ministério do Trabalho e Emprego na análise do enquadramento sindical para a criação de um sindicato, (foi extinta a Comissão de Enquadramento Sindical) quando a empresa desenvolve atividades de mais de um tipo, em alguns casos completamente diferentes, como indústria e comércio, surge um problema: a definição do seu enquadramento sindical, isto é, saber, exatamente, qual é a categoria econômica. O critério adotado para solucionar é o da atividade preponderante da empresa e não com base no trabalho do empregado, conforme previsto no §2º do art. 581 da CLT. Ou seja, deve-se analisar qual é a atividade mais ampla do empregador, pois esta prevalecerá sobre as demais.

Por isso, em prol do princípio da unicidade sindical adotado atualmente, inclui-se em uma categoria, não só atividades econômicas idênticas, mas, também, atividades similares ou conexas à atividade principal, bastando que o sindicato correspondente seja registrado no Ministério do Trabalho e Emprego, sem a obrigação de autorização por este mesmo órgão.

Nesse sentido, o sindicato não é mais decorrência de uma categoria. O modelo brasileiro, que era, nesse ponto, fechado, tornou-se aberto.

Portanto, percebe-se que a CLT continua em vigor em alguns pontos, pois há dispositivos afetados e outros recepcionados pela CFRB.

Certo é que a Constituição prima pela não interferência estatal, mesmo que parcial, pois ainda é preciso o registro no órgão competente para o real funcionamento do sindicato, como dispõe no art. 8º, I: “a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical”.

Amauri Mascaro Nascimento se posiciona sobre essa questão:

Entendemos que o comando constitucional que veda ao Poder Público a intervenção e a interferência na organização sindical não seria respeitado caso persistisse a criação oficial das categorias. Estas devem formar-se espontaneamente, como vem ocorrendo. Não pode a lei exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, salvo o registro no órgão competente. (NASCIMENTO, 2015, p.207)

Sendo assim, conclui-se que o registro a que se refere a Constituição é dos sindicatos e não de categorias. Os sindicatos devem definir, nos seus estatutos, a sua base territorial e o tipo de representação (categoria), não podendo existir mais de um sindicato com mesma representação em um mesmo Município – área mínima delimitada para uma base territorial.

3.1.1 Sindicalismo por profissão

O sindicalismo por profissão, como já mencionado no item anterior, é um critério também adotado pelo Brasil para delimitar a categoria representada.

Assim, como o nome indica, o sindicato por profissão representa todos os que exercem determinado tipo de profissão. É o representante daqueles que exercem o mesmo ofício, função ou ocupação, não importando em que setor de atividade econômica o façam.

No Brasil, denominam-se como sindicatos de categoria diferenciada. Amauri Mascaro conceitua, brilhantemente, esse tipo de sindicato:

Os exercentes da profissão formam, com a criação do sindicato, uma categoria própria. Farão parte não do sindicato representativo de todos os trabalhadores do setor econômico da empresa, mas do sindicato da profissão que agrupa todos os que a exercem, independentemente da natureza do setor produtivo em que o façam. Assim, para fins de sindicalização, prepondera a profissão e não a atividade econômica da empresa. (NASCIMENTO, 2015, p. 209)

Nesse sentido, tem-se como exemplo, a hipótese de Bancos, que necessitam de motoristas, os quais não farão parte do sindicato dos bancários, pois não participam da atividade principal da empresa; não se beneficiando dos direitos, por ventura, adquiridos pelos bancários. Nesse caso, serão considerados de categoria diferenciada, e serão representados pelo seu próprio sindicato, o qual será o dos empregados condutores de veículos rodoviários.

Amauri Mascaro elenca ainda as muitas profissões que se caracterizaram com de categoria diferenciada, quais sejam:

atividades técnicas, intelectuais, artísticas, de saúde, das quais são exemplos: aeronautas, aeroviários, agenciadores de publicidade, artistas e técnicos em espetáculos de diversões (cenógrafos e cenotécnicos), atores teatrais, corpos, corais e bailados, atores cinematográficos, cabineiros de elevadores, carpinteiros navais, classificadores de produtos de origem vegetal, condutores de veículos rodoviários (motorista), desenhistas técnicos, artísticos, industriais, copistas, projetistas técnicos, maquinistas e foguistas (de geradores termoelétricos e congêneres, inclusive marítimos, jornalista profissionais, (redatores, repórteres, revisores, fotógrafos), músicos profissionais, oficiais de radiocomunicações da marinha mercante, oficiais gráficos, operadores de mesa telefônica (telefonias em geral) práticos de farmácia, professores, profissionais de enfermagem, técnicos, duchistas, massagistas e empregados em hospitais em casa de saúde, profissionais de relações públicas, propagandistas de produtos farmacêutico (propagandistas-vendedores e vendedores de produtos farmacêuticos), publicitários, secretárias, técnicos de Segurança do Trabalho, trabalhadores em agencias de propaganda, trabalhadores em movimentação de mercadoria em geral, trabalhadores em atividades subaquáticas e afins, trabalhadores em serviços de segurança do trabalho – técnicos de Segurança do Trabalho, tratoristas, (exceto rurais) e vendedores e viajantes do comércio. (NASCIMENTO, 2015, p.209)

Ressalta-se que os instrumentos normativos de um sindicato por categoria diferenciada prevalecem aos instrumentos coletivos da empresa, bem como estes

não se confundem com àqueles. Em outras palavras, os instrumentos coletivos de uma categoria não tem aplicabilidade em outra.

Além disso, verifica-se que não há categoria diferenciada na esfera patronal, vez que é uma exclusividade no âmbito dos trabalhadores. Amauri Mascaro Nascimento esclarece que:

É que os representados, integrantes de uma categoria diferenciada, são os que exercem um tipo de profissão. Uma empresa não é um profissional. Logo, não é possível um sindicato de categoria diferenciada para representar empresas, tendo em vista um tipo de representados que o sindicato em questão terá. (NASCIMENTO, 2015, p. 211).

3.2 SISTEMA CONFEDERATIVO DE REPRESENTAÇÃO SINDICAL

A CLT só admitiu a organização sindical na forma vertical, piramidal, na qual a base é o sindicato, tendo no meio a federação e no vértice a confederação, sempre em função da categoria ou atividade.

Enquanto as centrais sindicais, segundo Arion Sayão Romita:

Não são “entidades sindicais”, no sentido técnico da expressão, mas sim sociedades civis, desprovidas de investidura sindical. São organismos de coordenação de entidades sindicais e não de atividades ou categorias profissionais, e assim não integram a hierarquia das associações sindicais. (ROMITA, 2016, p.2)

Amauri Mascaro Nascimento também preleciona a esse respeito:

As centrais de trabalhadores têm-se comportado, na prática, como órgãos máximos de representação no seu âmbito, mas a sua definitiva legalização depende de algumas modificações na Constituição de 1988. Como se vê, sem sindicatos não há federações, e sem estas não há confederações. O processo genético da organização sindical numa categoria desenvolve-se da base para a cúpula, e não desta para aquela. (NASCIMENTO, p.246, 2015)

Nesse sentido, importante destacar cada uma das entidades sindicais, afim de melhor entendimento.

3.2.1 Federações

As Federações são entidades intermediárias no sentido de estarem acima dos sindicatos da respectiva categoria e abaixo das confederações, sendo consideradas entidades de segundo grau. Existem mais federações do que confederações. São constituídas por Estados, e em cada um deles, há diversas federações. Correspondem às categorias econômicas e profissionais, às profissões e atividades idênticas e também às conexas ou similares. Exemplos: Federação da Agricultura do Estado de São Paulo; a Federação dos Arquitetos de São Paulo; a Federação dos Contabilistas do Estado de São Paulo, entre outros.

Para o doutrinador José Carlos Arouca (2016, p.83), a conceituação de federação dada pela CLT no §3º do art.534, é extremamente imprecisa, extraindo-se que é o órgão coordenador dos interesses dos sindicatos nela agrupados.

O §2º do referido dispositivo foi mantido parcialmente, pois já não é mais necessário ter a autorização do Ministério do Trabalho para a constituição de federações interestaduais ou nacionais. Admite-se, por outro lado, que a base territorial mínima da federação é a área de um Estado, exigindo-se para a sua formação a adesão de, no mínimo, cinco sindicatos, representando a maioria absoluta do grupo profissional ou econômico.

Não foi recepcionado o §1º, cuja redação dispõe que no caso de já existir federação de grupos concentrados, a criação de outra, mediante dissociação ou desmembramento, só será admitida se não reduzir a menos de cinco os filiados à primeira. Isso vedaria a criação de entidade sindical, afrontando o art.8º da Lei Maior.

Portanto, nota-se que na hipótese de inorganização sindical tanto de trabalhadores como de empregadores, poderão ser representados por suas federações, que segundo José Carlos Arouca, é uma representação anômala e imprópria, já que constituídas por pessoas jurídicas. Nesse sentido o autor menciona:

De fato, a federação é uma associação de sindicatos, não tendo, em princípio, representação de pessoas físicas. Sendo assim, quando se cuida de fundar sindicato específico, resultante de desmembramento territorial, não lhes é dado o direito de insurgirem-se a pretexto de preservarem a unicidade sindical. Até porque natural, normal, é a organização de classe, e absolutamente extraordinária a marginalização. (AROUCA, 2016, p. 84)

Ressalte-se que, em duas situações previstas na CLT, a federação representa os trabalhadores e empregadores inorganizados. Nas negociações coletivas, como consigna claramente o art.611 da CLT no §2º, de modo a abrangê-los nos acordos e nas convenções que celebrar e também no caso de dissídios coletivos, conforme previsto no art. 857, parágrafo único do mesmo diploma legal.

Nesse sentido, percebe-se que a CLT (art.611, §2º) adotou o princípio da complementariedade, o qual dispõe que:

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

Em razão disso, conforme Amauri Mascaro Nascimento (2015, p. 247), a legitimação para negociar e fazer convenções coletivas de trabalho compete às entidades de primeiro grau, aos sindicatos, e não às entidades de segundo grau, as federações e confederações, tendo em vista que estas só poderão negociar no caso de categorias inorganizadas em sindicatos. Portanto, na base territorial em que existir um sindicato, a este compete o monopólio da negociação em favor da atividade ou profissão, representando a respectiva categoria patronal ou profissional.

Depreende-se que, diante dessas regras, não é função principal das federações e confederações a negociação de convenções coletivas, pois só aparecerão nas negociações para suprir lacunas sindicais, representando os espaços em aberto nos quais não há sindicato constituído. Apesar dessa restrição dificultar negociações em níveis mais elevados da organização sindical, há conforme Nascimento (2015, p. 248), setores que mantêm acordos nacionais, “como o setor financeiro, com o acordo nacional dos bancários anualmente renovado, negociado por comissões de empregados de duas centrais sindicais, a FS e a CUT e o Sindicato dos Bancos.”

3.2.2 Confederações

Arouca (2016, p.84) leciona que: “As confederações são a instancia superior da estruturação sindical, formada por federações, tendo a extensão sobre todo o território nacional”.

Nas palavras de Amauri Mascaro Nascimento, confederações são:

As organizações sindicais de maior grau em determinada categoria. Diferem das centrais. Estas estão acima das categorias; as confederações, ao contrário, atuam como órgãos representativos situados no âmbito de uma categoria. Foram instituídas, no período corporativista, como entidades sindicais de grau superior, criadas por um número de federações da categoria, pelo menos três federações (art.535, CLT) do setor. (NASCIMENTO, 2015, p. 243)

Numa escala de abrangência do reconhecimento de uma categoria, as confederações estão no topo, pois conforme o art. 535 da CLT, faz-se necessário o mínimo de três federações para que seja constituída. Vejamos: “As Confederações organizar-se-ão com o mínimo de 3 (três) federações e terão sede na Capital da República.” Não fere a autonomia exigir eu sua fundação tenha o apoio de um número mínimo de aderentes e, sendo órgão central, tenha sua sede na capital do país.

Portanto, percebe-se que as federações são parte de uma árvore, pois é nas federações que a confederação vai buscar a sua legitimação para, na qualidade de entidade em nível maior e nacional, expressar a representatividade máxima de cúpula da categoria.

A CLT previu que as confederações são formadas por federações, mas não determinou qual seria a sua finalidade, o que se passou a entender que lhes cumpre a coordenação dos interesses das federações filiadas.

O Supremo Tribunal Federal já reconheceu que a partir da Constituição de 1988, as confederações já não dependem mais do reconhecimento do Presidente da República, tornando sem efeito o 3º do art. 537 da CLT, podendo ser criadas, hoje, livremente pelas federações profissionais ou patronais.

Para uma confederação ser criada é preciso seguir as Instruções Normativas do Ministério do Trabalho e Emprego, sobre registro sindical.

Como já mencionado no tópico sobre as federações, essas associações sindicais de segundo grau somente aparecerão nas negociações coletivas para suprir lacunas sindicais, ou seja, cobrindo os espaços representativos em aberto nos quais não há sindicato constituído.

3.2.3 Sindicatos

O Sindicato, embora não seja a única forma de representação dos trabalhadores, ainda é a mais importante e base da pirâmide de representação.

Alguns países definem sindicato em suas leis, como ocorre em Portugal e no México.

Lei Sindical de Portugal (art.2º): “associação permanente de trabalhadores para a defesa e promoção dos seus interesses socioprofissionais”. Já a organização de empregadores tem o nome de associação patronal. Conforme Antonio de Lemos Monteiro Fernandes, em *Noções fundamentais de direito do trabalho* (apud, Mascaro, p.252, 2015), observa que o sindicato possui suas finalidades especificadas em lei:

A defesa e promoção dos interesses socioeconômicos dos seus membros, não comportando apenas os interesses coletivos atinentes ao exercício da profissão, mas os de toda a condição social do trabalhador enquanto cidadão, inclusive a ação sindical centrada em problemas sociais de caráter extraprofissional.

Enquanto no México, na *Ley Federal del Trabajo*: “a associação de trabalhadores ou patrões, constituída para o estudo, melhoria e defesa dos seus respectivos interesses.”

No Brasil, não há definição legal. A CLT apenas relaciona prerrogativas do sindicato em seu artigo 513: “a) representar, perante as autoridades administrativas e judiciárias, os interesses gerais da respectiva categoria ou profissão liberal ou os interesses individuais dos associados relativos à atividade ou profissão exercida; b) celebrar coletivas de trabalho; c) eleger ou designar os representantes da respectiva categoria ou profissão liberal; d) impor contribuições a todos aqueles que participam das categorias econômicas ou profissionais ou das profissões liberais representadas.”

Na doutrina, apresentam-se, uma vasta definição para exemplificar o instituto do sindicato:

Para Maurício Godinho Delgado, sindicatos são:

Entidades associativas permanentes, que representam trabalhadores vinculados por laços profissionais e laborativas comuns, visando a 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. (DELGADO, 2015, p.77)

Esse conceito baseou-se tendo em vista os sindicatos obreiros. No entanto, uma vez que existem também, outros integrantes que formam o sindicato, como os sindicatos empresariais, pode-se construir definição mais ampla, que abranja os dois polos trabalhistas, de obreiros e de empregadores.

Sendo assim dispõe o referido autor (2015, p.77): “sindicatos seriam entidades associativas permanentes, que representam, respectivamente, trabalhadores, lato sensu, empregadores, visando a defesa de seus correspondentes interesses coletivos.”

Mauro Mascaro Nascimento defende que prevalece as concepções privatistas sobre o sindicato, tendo em vista, considerar que o interesse coletivo das classes dos obreiros e empregadores não se identifica com o interesse público e estatal. Pelo princípio da liberdade sindical, o referido autor menciona: “Os sindicatos, nessa perspectiva, são considerados entes de direito privado, representam particulares, são criados exclusivamente por iniciativa destes, para a representação e defesa de seus interesses.” (NASCIMENTO, 2015, p. 255)

Nas palavras de José Carlos Arouca (2015, p.19), os sindicatos possuem fins diversificados em razão do sistema político vigente, mas: “fundamentalmente é uma coletividade de trabalhadores organizada em função da atividade profissional para a defesa de interesses coletivos, próprios e do povo em geral, direitos individuais e ascensão social.”

Percebe-se, portanto, que através dessas definições, é possível identificar a natureza jurídica do sindicato, qual seja: uma associação, um agrupamento, uma organização. Tendo como finalidade a defesa e promoção dos interesses socioprofissionais, a tutela dos interesses coletivos profissionais, a defesa dos interesses dos associados e a regulamentação das condições de trabalho, ou a defesa dos interesses, a promoção da sua condição de trabalhador e a representação da sua profissão para a ação coletiva de contestação e de participação na organização das profissões.

No mesmo sentido, define Arouca (2015, p.20) sobre a natureza do sindicato: no Estado Democrático de Direito o sindicato é uma associação de direito privado,

livre, sendo sua atuação, como a de qualquer outro organismo, limitada apenas pela lei.

Portanto, os sindicatos formam a base da pirâmide da estrutura sindical. Como se vê, sem sindicatos não há federações, e sem estas não há confederações. O processo genético da organização sindical numa categoria desenvolve-se da base para a cúpula, e não desta para aquela.

Não menos importante, porém ainda sem definitiva legalização e reconhecimento por parte da Constituição Federal de 1988, são as Centrais Sindicais, que merecem destaque pela importância que possuem na prática, com órgãos máximos de representação dos trabalhadores.

3.2.4 Centrais sindicais

Como já mencionado anteriormente, as Centrais Sindicais (CUT, Força Sindical, CGT, por exemplo) não fazem parte da estrutura sindical do modelo corporativista, sendo, como menciona Godinho, o seu contraponto, pois na prática, são elas que representam de fato os trabalhadores, são entidades líderes do movimento sindical, que atuam e influem em toda a pirâmide regulada pela ordem jurídica.

Recentemente, o reconhecimento legal das Centrais Sindicais (Lei n. 11.648/2008) constituiu um avanço importante para o sistema democrático do país, deixando de lado os nódulos corporativistas inerentes ao modelo sindical brasileiro. Apesar da sua institucionalização por diploma normativo específico, ainda não possuem poderes de negociação coletiva trabalhista.

Ainda que as centrais sindicais não tenham sido acolhidas pela CLT em seus artigos 511 a 610 - do título V "Da Organização Sindical", bem como a jurisprudência não lhe tenha dado a devida importância, elas, de certo modo, unificam, pela cúpula ou pela liderança, a atuação das entidades sindicais, enquanto não superado o modelo corporativista. Porém, repita-se, não têm, segundo a jurisprudência, poderes de representação; não participando, do ponto de vista formal, das negociações coletivas de trabalho.

Não existem dúvidas da importância das centrais sindicais, sendo, de maneira geral, componente decisivo da Democracia contemporânea. Maurício Godinho Delgado, explica:

No plano interno de suas atividades, não apenas fixam linhas gerais de atuação para o sindicalismo em contextos geográficos e sociais mais amplos, como podem erigir instrumentos culturais e logísticos de grande significado para as respectivas bases envolvidas. No plano externo de suas atividades, participam da fundamental dinâmica democrática ao dialogarem com as grandes forças institucionais do País, quer as de natureza pública, quer as de natureza privada. (DELGADO, 2015, p.94)

Nesse sentido, conforme o art.1º caput e parágrafo único, combinado como o art.2º, considera-se central sindical: “a entidade de representação dos trabalhadores, constituída em âmbito nacional, como ente associativo privado, composto por organizações sindicais de trabalhadores e que atenda os requisitos de filiação mínimos legalmente estabelecidos.”

Tais requisitos mínimos fixados pela lei (art. 2º da Lei n. 11.648, correspondem a: I – filiação de, pelo menos, 100 sindicatos distribuídos nas cinco regiões do país; II- filiação em pelo menos três regiões do país de, no mínimo, 20 sindicatos cada uma; III- filiação de sindicatos em, no mínimo, cinco setores de atividade econômica; IV- filiação de sindicatos que representem, no mínimo, sete por cento do total de empregados sindicalizados em âmbito nacional.

A lei prevê ainda que a aferição desses requisitos será feita pelo Ministério do Trabalho e Emprego. (art.4º)

O diploma normativo também menciona as atribuições e prerrogativas para a central sindical: I- coordenar a representação dos trabalhadores por meio das organizações sindicais a ela filiadas; II – participar de negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores. (art.1º, I e II, Lei n.11.648/2008).

4 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Para existir uma negociação coletiva, faz-se necessária a existência de um conflito coletivo, denominado também controvérsia ou dissídio.

Conflitos, do latim *conflictus*, tem o significado de combater, lutar, designando posições antagônicas.

Nas sociedades primitivas, prevalecia a autotutela como forma de solução dos conflitos, em que ocorria a imposição do mais forte sobre o mais fraco mesclada com os juízos de Deus.

No período atual, os conflitos passaram a ser resolvidos por meio do processo, quando o direito aperfeiçoou as técnicas de solução e desenvolveu o conceito de jurisdição, hoje inafastável do Estado Democrático de Direito. Uma das formas de composição ganhou destaque também, a solução diretamente entre as partes, não pela imposição do mais forte sobre o mais fraco, e sim pelo entendimento ou a negociação.

4.1 NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO GARANTIA FUNDAMENTAL

Atualmente, há duas formas de solução dos conflitos, por meio da autocomposição ou heterocomposição. A primeira ocorre quando as próprias partes, diretamente, solucionam o conflito. Enquanto a segunda, ocorre quando, não sendo possível a resolução do conflito entre as partes, são solucionados por um órgão ou um terceiro.

As principais formas autocompositivas são: a negociação coletiva para solução de conflitos coletivos e o acordo ou conciliação para os conflitos individuais. A mediação também pode ser um exemplo, em que um terceiro tem a incumbência não de decidir mas de ajudar as partes no acordo.

Segundo Maurício Godinho Delgado (2015, p.150): “A *autocomposição* ocorre quando o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia.”

As técnicas heterocompositivas, por sua vez, são exemplificadas pela arbitragem e pela jurisdição do Estado.

Conforme o mesmo autor (2015, p.150), menciona: “Na heterocomposição, também não há exercício de coerção pelos sujeitos envolvidos. Entretanto pode haver, sim, exercício coercitivo pelo agente exterior ao conflito original – como se passa no caso da jurisdição.”

Especificamente sobre a negociação coletiva, é considerada um dos métodos mais importantes de solução de conflitos existentes, principalmente no que tange aos conflitos trabalhistas de natureza coletiva. Como já mencionado, referida negociação enquadra-se no grupo dos instrumentos de autocomposição.

A negociação possui seus instrumentos-fins, os quais são utilizados para que a dinâmica negocial ocorra de fato. Trata-se, no Brasil, da convenção coletiva de trabalho e do acordo coletivo do trabalho.

Nesse sentido, tem-se a negociação coletiva como um direito fundamental dos trabalhadores, como uma forma de, sem ter a intervenção do judiciário, as próprias partes solucionarem os conflitos que atingem as suas categorias, seja afetando apenas os trabalhadores de uma empresa específica (acordo coletivo) ou afetando todos os trabalhadores da categoria (convenção coletiva).

São vários os direitos assegurados e protegidos, no capítulo dos direitos sociais da Constituição Federal (art.7º), pela negociação coletiva, como forma de viabilizar a flexibilização de alguns direitos disponíveis, que possam ser acordados entre as partes, mas desde que conforme os requisitos exigidos pela lei para a existência de um acordo ou convenção coletiva.

Como exemplo, tem-se o inciso VI, art.7º da CF/88: “irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo”; bem como o inciso XIV: “jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva. Percebe-se que não é qualquer acordo “simples” entre empregado e empregador, e sim acordo ou convenção coletiva.

É sobre esses diplomas negociais coletivos que passa-se a explicar.

4.2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO ACORDO E NA CONVENÇÃO

A CLT define em seu artigo 611, caput, a convenção coletiva de trabalho:

Acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

Portanto, a convenção coletiva resulta de negociações realizadas entre dois sindicatos, o dos empregados e o dos empregadores. Envolve a categoria que irá representar, seja a profissional (empregados), seja a econômica (empregadores). Sendo assim, possui caráter coletivo e genérico, comparado com o acordo coletivo-que será explicado a seguir-, pois alcança não apenas o empregado individualmente, e sim toda a categoria.

Pode-se dizer assim que, a convenção coletiva é de âmbito mais amplo e o acordo coletivo, de esfera de aplicação menor.

Ressalta-se que, embora de ordem privada, as convenções coletivas possuem caráter normativo, pois criam regras jurídicas (normas autônomas), que alcançam além das partes contratantes, todos os que se enquadrem na categoria respectiva. São, portanto, preceitos gerais, abstratos e impessoais, dirigidos a normatizar situações *ad futurum*. No sentido material, conforme explica Godinho (2015, p. 166), constituem ato-regra ou comando abstrato.

Do ponto de vista formal, constituem acordos de vontade entre sujeitos coletivos sindicais, através de pactos; contratos. Nesse sentido, estão na mesma linha genérica dos negócios jurídicos privados bilaterais ou plurilaterais.

Godinho (2015, p. 166), sobre assunto, dispõe: “Guardam, assim, na sua conformação estrutural, dubiedade instigante: são contratos sociais, privados, mas que produzem regra jurídica – e não apenas cláusulas obrigacionais.”

Amauri Mascaro Nascimento também se posiciona de forma completa sobre o âmbito de aplicação das convenções coletivas, por isso, merece ser inteiramente transcrita:

Tem vigência normativa, uma vez que o texto legal em questão a define como o acordo de caráter normativo, o que significa que as cláusulas aplicam-se a sócios e não sócios dos sindicatos convenientes, portanto, a todos os membros das categorias, quer empregadores quer empregados, não havendo necessidade, assim, de extensão dos seus efeitos no âmbito das categorias representadas pelos sindicatos estipulantes. O efeito normativo é o meio adotado pelo nosso ordenamento jurídico para produzir os mesmos resultados que, em outros países, são alcançados por outras formas, como a extensão dos contratos coletivos a não associados, a adesão espontânea de empresas que não assinaram o contrato de trabalho e o ato da Administração Pública, que amplia as normas e condições de trabalho, previstas num contrato coletivo, a pessoas antes que dela não participaram mas que, por motivos isonômicos, devem ser regidas pelas mesmas regras. (NASCIMENTO, 2015, p. 415)

Ressalta-se ainda que a lei (art.611, §2º, CLT) atribuiu somente às convenções coletivas a possibilidade de “as Federações e, na falta destas, as Confederações representativas de categorias econômicas ou profissionais poderão celebrar convenções coletivas de trabalho para reger as relações das categorias a elas vinculadas, inorganizadas em sindicatos, no âmbito de suas representações.”

Como se percebe, a lei atribuiu legitimidade subsidiária às entidades sindicais de grau superior a que se refere, as Federações e as Confederações, autorizando-as a celebrar convenções coletivas. No entanto, não deu a mesma autorização para acordos coletivos de trabalho. Amauri Mascaro Nascimento dispõe que:

Subsidiariedade significa que essas instituições não poderão negociar no lugar dos sindicatos. Estes sempre terão a prioridade para fazê-lo. A atuação das Federações e das Confederações é permitida, pela lei, em favor de categorias não organizadas, na sua base territorial, em sindicatos. É a inexistência da representação pelo sindicato, portanto, a condição que permitirá a legitimação. (NASCIMENTO, 2015, p. 463).

Em relação ao acordo coletivo de trabalho, a CLT também trata em seu art.611, §1º:

É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar acordos coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho.

Nas palavras de Maurício Godinho Delgado, define o acordo coletivo de trabalho:

Pacto de caráter normativo pelo qual um sindicato representativo de certa categoria profissional e uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas empresas, às relações individuais de trabalho. (DELGADO, 2015, p.166)

Nesse sentido, como se vê, no acordo coletivo de trabalho, há exigência do sindicato apenas no polo da categoria profissional, em contrapartida de uma ou mais empresas. Logo, não há necessidade da presença do sindicato no polo empresarial.

Importante frisar que hoje já se pacificou o entendimento de que a Constituição de 1988, ao considerar obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, em seu artigo 8º, VI, não se referiu a sindicato de empregadores, mas apenas à entidade sindical obreira. Isso ocorre em razão do empregador, por sua própria natureza, já ser considerado um ser coletivo (já estando, portanto, naturalmente abrangido pela proteção coletiva), enquanto os trabalhadores apenas adquirem essa qualidade por meio da sua atuação coletiva

mesmo. Portanto, não se pode dizer que o instituto do acordo coletivo de trabalho não se manteve vigente na nova Constituição.

Comparando com as convenções coletivas, os acordos coletivos possuem uma abrangência mais restrita, no tocante a sua aplicação apenas às empresa(s) e trabalhadores envolvidos. Portanto, atinge apenas os empregados vinculados à empresa ou conjunto de empresas que tenham subscrito os referidos diplomas. Não obriga empresas não convenientes, nem atinge os empregados destas, ainda que se trate da mesma categoria econômica ou profissional. Como se vê, acordos coletivos de trabalho são estipulados em plano de empresa e não em nível de categoria, como o são nas convenções.

Do ponto de vista formal, perfazem acordo de vontades (contrato *latu sensu*) – à semelhança das convenções-, embora com diferentes especificidades em relação aos sujeitos e âmbito de abrangência. Do ponto de vista do seu conteúdo, também revelam regras jurídicas típicas, qualificadas como gerais (certamente com âmbito mais delimitado), abstratas e impessoais, sendo também direcionadas à regulação *ad futurum* de relações trabalhistas.

Maurício Godinho (2015, p.167) ratifica o caráter dos preceitos do acordo coletivo com status de regra jurídica: “Isso ocorre não somente por considerarem os trabalhadores em caráter universal (*uti universi*), e não em caráter individual (*uti singuli*), como ainda por terem esses preceitos evidente natureza geral, impessoal e abstrata.”

Sendo assim, tanto nas convenções como nos acordos coletivos, a negociação é obrigatória, já a contratação, não; isso se justifica quando as empresas são provocadas, não podem se recusar à negociação, o que não significa que sejam obrigadas a aceitar o pleito. Ou seja, recusa de negociar não é o mesmo que recusa do pleito. O diálogo é obrigatório, ainda que em nada resulte. Amauri Mascaro Nascimento dispõe:

Assim, havendo uma resposta da empresa, mesmo que por ofício, telegrama ou faz, negando-se a aceitar as pretensões, com ou sem contraposta, não se configura a recusa em negociar, mas a rejeição do pleito. Ressalta-se, também quanto ao acordo coletivo, que não há penalidade prevista para a recusa da negociação. (NASCIMENTO, p.466)

4.3 LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva assim como possui grande extensão em criatividade de regras normativas, também deve se adequar as restrições que encontra na ordem trabalhista, bem como na constituição.

Tal discussão remete-nos ao que o renomado autor Maurício Godinho Delgado chama de *princípio da adequação setorial negociada*. São critérios de harmonização entre as regras jurídicas oriundas da negociação coletiva e as regras jurídicas provenientes da legislação heterônoma estatal.

O autor objetiva a inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual do Trabalho, para que ambas as normas possam ser aplicadas de forma harmônica e dentro dos seus respectivos limites. Assim menciona:

Reside, em síntese, na pesquisa e aferição sobre os critérios de validade jurídica e extensão de eficácia das normas oriundas de convenção, acordo ou contrato coletivo do trabalho em face da legislação estatal imperativa que tanto demarca o ramo trabalhista individual especializado. (DELGADO, p.191).

Pelo princípio da adequação setorial negociada, para que as normas juscoletivas prevaleçam sobre o padrão geral da norma trabalhista, é necessário respeitar os seguintes critérios fixados: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas trabalhistas de indisponibilidade apenas relativa.

Na primeira situação especificada, as normas autônomas elevam o padrão da norma trabalhista em comparação com o já existente, portanto, é plenamente possível a aplicação dessas normas e não afrontam sequer o princípio da indisponibilidade de direitos que é inerente ao direito individual do trabalho.

Já na segunda situação, o princípio da indisponibilidade de direitos é violado, porém de modo que só atinja apenas direitos relativamente indisponíveis, ou seja, direitos que quer por sua natureza admitem negociações, como exemplo: a modalidade de pagamento salarial, tipo de jornada pactuada, fornecimento ou não de utilidades e suas repercussões no contrato, etc., quer pela existência de expresso permissivo jurídico na lei a seu respeito; por exemplo: irredutibilidade do salário,

salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (art.7, VI, CF/88); ou montante de jornada: art. 7º, XIII e XIV, CF/88.

Como há de se verificar, à luz do princípio da adequação setorial negociada, é ampla a possibilidade de validade das normas juscoletivas, porém fica claro também que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Existem limites objetivos como os já expostos, à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista.

Maurício Godinho (2015, p.192) nos ensina ainda que atos estritos de renúncia não prevalecem na negociação coletiva, pois não é possível despojamento unilateral sem contrapartida do agente adverso, só sendo possível a transação, ou seja, o despojamento bilateral ou multilateral, com reciprocidade entre os agentes envolvidos.

Além disso, também não prevalece o princípio da adequação negocial negociada se relacionado a direitos de indisponibilidade absoluta, os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação coletiva, afinal são parcelas revestidas pela tutela de interesse público, por constituírem um patamar civilizatório mínimo, o qual não pode ser reduzido em qualquer segmento, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima do trabalho. Como exemplo desses direitos de indisponibilidade absoluta, tem-se: a anotação da CTPS, o pagamento do salário mínimo, as normas de medicina e segurança do trabalho.

O que se percebe, portanto, é a busca pela harmonização das normas juscoletivas no âmbito da negociação coletiva, para com as normas do direito individual do trabalho, sempre observando os poderes e os limites que as partes possuem nesta negociação.

A súmula 449 do TST é um claro exemplo em se enfatizam os poderes e os limites da negociação coletiva trabalhista, em que deve respeitar os imperativos da normatividade estatal. Vejamos:

Súmula nº 449 do TST

Minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho. Lei n. 10.243, de 19.06.2001. Norma Coletiva. Flexibilização. Impossibilidade.

A partir da vigência da Lei nº 10.243, de 19.06.2001, que acrescentou o § 1º ao art. 58 da CLT, não mais prevalece cláusula prevista em convenção ou acordo coletivo que elastece o limite de 5

minutos que antecedem e sucedem a jornada de trabalho para fins de apuração das horas extras.

Há também o exemplo do disposto na Súmula 437, II, do TST, que assim menciona:

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública (art. 71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), inenunciável à negociação coletiva.

Em ambas as diretrizes jurisprudenciais delimitam, claramente, que não cabe à negociação coletiva diminuir ou suprimir direito trabalhista que tenha sido criado, sem ressalvas, por regra estatal imperativa.

Há também limitações no que tange aos sujeitos e o alcance das normas coletivas, tendo em vista que, como explicado em tópico anterior, cada instrumento normativo coletivo (ACT e CCT), possui a sua característica, sendo a convenção coletiva mais abrangente em nível de trabalhadores atingidos pela norma coletiva, do que o acordo coletivo.

A base territorial representada pelo respectivo sindicato também é uma forma de limitação do alcance das normas coletivas. Conforme o princípio da unicidade sindical e a própria Constituição de 1988 (art.8º, II), vedam a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que consiste a na área não inferior de um município.

Diante dessa realidade, surge uma nova forma de acordo, chamada acordo coletivo especial ou com propósito específico. É o que se explica em seguida.

5 NEGOCIAÇÃO DE ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO

O anteprojeto sobre o Acordo com Propósito Específico ou Acordo Coletivo Especial foi criado pelo Sindicato dos Metalúrgicos do ABC de São Paulo, entregue no início de 2011 ao Poder Executivo Federal durante a passagem do governo Lula para o governo Dilma.

O contexto histórico era o de crescimento nos números de empregos formais, e no afã criado em torno deste crescimento, o sindicato dos metalúrgicos do ABC se

apropriou do velho discurso de “urgência de revisão da legislação trabalhista no Brasil”, sob a justificativa de que a CLT não era mais adequada às demandas atuais, entregou a sua proposta.

A ideia do documento preconiza fortes elementos da teoria da flexibilização laboral e desregulamentação, trazendo à tona a noção de que o excesso de rigidez que a CLT impõe destrói os empregos e impede o diálogo entre seus destinatários.

Diante desse quadro, para a proposta, surge a necessidade de ser flexível. Há um discurso por parte do Sindicato dos Metalúrgicos do ABC paulista de que o Direito do Trabalho precisa se adequar à realidade econômica do século XXI.

A possibilidade de mudança seria então através da negociação coletiva entre o sindicato e a empresa, no entanto, para que isso ocorra de forma a permitir uma maior flexibilização das normas, não se poderia ter a presença do Estado intervencionista. Segundo a proposta, tal fato supostamente trará uma maior “segurança jurídica”, pois o acordo resultante da negociação não poderia ser desconstituído pela Justiça do Trabalho.

5.1 AS CONSEQUÊNCIAS PARA O MUNDO GLOBALIZADO

Não é novidade que a globalização provoca uma maior aproximação entre as empresas transnacionais, que sob a égide do capitalismo como único modelo possível, impõe a flexibilização dos direitos trabalhistas. O contraponto surge quando verificamos as consequências desse modelo, que reflete na precarização social do trabalho humano.

Fábio Túlio Barroso e Ana Flávia Dantas Figueiredo Silva mencionam acerca desse momento:

Com as requeridas mudanças, trazidas pela globalização, vem o discurso de urgência de revisão do Direito do Trabalho pátrio, ramo que institucionalmente regula as relações entre o capital e o trabalho. Tais mudanças na seara trabalhista visam a inserção do Brasil no contexto da economia globalizada. (BARROSO; SILVA, 2015, p.4)

Fomenta-se que a livre concorrência, bem como o diálogo entre os atores sociais, regeriam as relações de acordo com o mercado, e que para isso, o Estado deveria se manter o mais afastado possível, com mínima intervenção, para que a flexibilização e a desregulamentação nas relações laborais fossem então garantidas.

Esse discurso é pautado por políticas neoliberais que se fundamentam na necessidade do mercado ter uma maior liberdade, com o mínimo de intervenção estatal na regulamentação do trabalho humano. A mensagem é que a flexibilização é a resposta para a inserção do país no cenário mundial globalizado, e as negociações coletivas o meio para cumprir as exigências desse mercado.

Nesse sentido, a política neoliberal possui o ideário de quanto menos entraves houver a economia, maior rapidez e competitividade. Segundo Robertela e Pastore:

é mais eficiente os próprios atores sociais resolverem seus embates via negociação coletiva. Flexibilizar, neste contexto, é compreendida como uma imposição político-econômico da globalização, que caso não seja acatada ocorreria um prejuízo maior: a diminuição dos postos de trabalho. (apud, Barroso e Silva, 2015, p.5)

Por outro lado, tem-se como consequência dessa flexibilização a constatação da precarização do trabalho humano, que ilustrativamente ocorre desde o desemprego, subemprego, ao desvirtuamento do contrato de trabalho típico com a criação dos contratos atípicos.

Portanto, em que pese a negociação coletiva ser regra autônoma – fonte formal do direito- conforme exposto anteriormente, na qual prima pelo acordado entre as partes, desde que conforme a lei e em regra, normas favoráveis ao trabalhador, sendo exceção a produção de situações in pejus, que são permitidas por lei (art.7º, caput, e incisos VI, XIII e XIV), pela estrutura normativa, o conteúdo do legislado representa o interesse público sobre a matéria.

Há, nesse sentido, uma maior propensão do acordado sobre o legislado, tendo em vista os argumentos ideológicos do neoliberalismo, em que visa a livre vontade dos atores sociais nos contratos de trabalho, na máxima potencialização da autonomia da vontade, sem intervencionismo estatal.

É esse, então, o objetivo dos defensores de ideário do anteprojeto de Lei: propor a prevalência de normas negociadas em contrapartida das legisladas.

Para Maria Ângela Marques del Claro (apud Barroso e Silva, 2015, p. 7), constata-se a utilização privilegiada da negociação coletiva em detrimento da legislação, valorizando a primeira como fomento ao emprego, mas com o subterfúgio para corresponder ao custo da competitividade dos mercados, mediante uma

desregulamentação. Verifica-se, portanto, a importância de se destacar danoso caráter instrumental à autonomia privada coletiva, que com suas fragilidades, pode/vem a ser utilizadas como moeda de troca o emprego de *per si*, negociando garantias antigas a pretexto de garantir os empregos.

5.2 DEFINIÇÃO DO ANTEPROJETO DO ACORDO COLETIVO ESPECIAL

O anteprojeto ACE se desdobra em dois documentos, quais sejam: a Cartilha, com textos e fotos com discursos a favor da ratificação dos trabalhadores às ideias do ACE, de caráter mais ideológico, e o documento em si com o anteprojeto que compõe 16 artigos.

A Cartilha destaca os princípios da democracia e liberdade, em face da CLT que é vista como documento rígido e controlador.

Além disso, reforça a necessidade de segurança jurídica, fundamentada na tese de que por meio do acordo coletivo especial, não seriam desconstituídos por algum “radical” da justiça do trabalho, sob a justificativa de que a sentença pode anular o que já foi acordado.

O art. 2º da mencionado anteprojeto explica o que vem a ser o acordo coletivo com propósitos específicos, bem como a suas peculiaridades e exigências para sua existência.

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.

O art. 9º do anteprojeto dispõe ainda os requisitos mínimos para a celebração do referido acordo:

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

O Sindicato Profissional:

(...)

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

II – A empresa:

(...)

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.

Sendo assim, para a celebração do ACE, os sindicatos precisam ter sindicalização de mais da metade dos funcionários da empresa com a qual será celebrado contrato. O acordo deverá ser aprovado por pelo menos 60% dos trabalhadores presentes em assembleia, com a participação de pelo menos 50% dos empregados da companhia.

Além disso, a exigência é de que os empregadores não restrinjam o exercício de direitos sindicais, para que então as partes estejam aptas a negociar.

5.3 ACORDO COLETIVO ESPECIAL SOB UMA PERSPECTIVA CRÍTICA

Diante de toda a explicação, é importante salientar sobre a aplicabilidade do acordo coletivo especial na realidade justrabalhista. Em quais pontos esse acordo é favorável ou desfavorável aos trabalhadores.

Em que pese a crise econômica vivenciada pelo Brasil, frente a tantas dificuldades para manter empregos nas grandes empresas, vários são os casos de acordos feitos entre empresas e sindicatos da categoria profissional no intuito de salvaguardar o emprego desses trabalhadores.

Como exemplo, tem-se a empresa Usiminas em Cubatão- SP, em que foi realizado acordo com os funcionários para suspender as demissões em massa, sob pena de multa no valor de R\$ 500 mil.

A empresa apresentou proposta de reajuste de 7,34% e abono salarial de R\$4 mil e conseguiu manter o nível de emprego em 98,4%. Em: <http://g1.globo.com/sp/santos-regiao/noticia/2016/08/funcionarios-da-usiminas-em-cubatao-aprovam-proposta-salarial.html> Acesso em: 27 de agosto de 2016.

Outro exemplo ocorreu com a empresa Mercedes Benz, em São Bernardo, quando os trabalhadores aprovaram proposta negociada pelo sindicato que cancela as demissões anunciadas por telegramas.

A empresa abriu Programa de Demissão Voluntária (PDV) com valor único de R\$ 100 mil mais as verbas rescisórias para todos os trabalhadores, independente de idade, tempo de empresa e se é horista ou mensalista. O acordo aprovado está condicionado à meta de 1.400 adesões no PDV. (Em: http://www.smabc.org.br/smabc/materia.asp?id_CON=39198&id_SEC=12). Acesso em: 25 de agosto de 2016).

Nesse sentido, os defensores do anteprojeto do ACE que, pretende fortalecer os acordos coletivos entre trabalhadores e patrões, acreditam que o excessivo controle do Estado sobre a relação capital e trabalho, tolhe a liberdade sindical e restringe o campo das negociações coletivas.

Acordos coletivos são, por diversas vezes, motivo de discussão na Justiça do Trabalho, o que para o ministro do Tribunal Superior do Trabalho, Ives Gandra Martins Filho, em matéria publicada pela Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho, é um problema, pois tais reclamações acabam gerando decisões favoráveis a apenas uma das partes. Nesse sentido, explica: “Para negociar, cada um cede um pouco. Porém, muitas vezes, a Justiça anula as cláusulas referentes aos direitos do trabalhador, deixando de lado aquilo do que as empresas abriram mão.”

Para o ministro, é preciso valorizar mais o acordo coletivo: “Muitas vezes, os dois lados vêm junto ao tribunal peticionar, dizendo que o acordo é melhor para ambos, mas o Ministério Público do Trabalho diz que aquele acordo não é bom, como se soubesse mais o que é melhor para o trabalhador do que o próprio trabalhador.”

Nesse mesmo pensamento, a advogada Ana Amélia Mascarenhas Camargo defende que: “Com a estrutura que temos hoje, é fácil um trabalhador ou o MPT irem no dia seguinte à Justiça alegando que o sindicato não é legítimo ou autêntico.”

Justamente pela falta de autenticidade dos sindicatos, Ana Amélia elogia a proposta do ACE, por considerá-lo com critérios bem definidos para a sua criação – como o quórum mínimo-, acreditando que desta forma a Justiça tem como determinar claramente a autenticidade de um sindicato para fazer acordos, criando a tão sonhada segurança jurídica.

Por outro lado, o projeto estabelece que deva prevalecer o acordado sobre o legislado, o que para o presidente da federação Nacional de Metroviários, Paulo Pasin, não é o ideal. Segundo ele: “o projeto permite que patrões coajam funcionários a aceitar determinadas circunstâncias como, por exemplo, a ameaça de demissão em massa.”

Segundo o diretor para assuntos legislativos da Associação Nacional dos Magistrados do Trabalho (ANAMATRA), Germano Siqueira a única diferença entre o projeto muito semelhante instituído no governo de Fernando Henrique Cardoso que tinha como foco a flexibilização dos direitos trabalhista, é que nesse atual, os direitos do art.7º da CF são assegurados.

Para ele, o modelo sindical brasileiro é frágil e por isso não é adequado para esse tipo de acordo. Ou seja, a pouca representatividade dos sindicatos coloca em xeque o negociado. Assim se manifesta: “só pode servir mesmo para conferir a possibilidade de se reduzirem direitos, revitalizando o eufemismo da flexibilização”.

Conforme o documento, o ACE, se aprovado, permitirá a divisão das férias, parcelamento do 13º salário e redução do intervalo para refeição e descanso, por exemplo. Também, possibilitará, acusam, para:

Ampliação das vias precarizantes como o banco de horas e as contratações por prazo determinado, que em nada fomentam o emprego ou incentivam a economia ainda abrem uma porta extremamente perigosa para o incremento do comércio de gente, como a terceirização ou a intermediação das cooperativas de trabalho.

Nas palavras dos autores Fábio Túlio Barroso e Ana Flávia Dantas Figueirêdo Silva, consideram o referido anteprojeto um “iminente ataque à legislação laboral”. Mencionam que é um momento de “ditadura econômica, um estado de exceção econômico, em que através de um discurso legitimante, em nome de uma “segurança” se tem justificado a perda de direitos sociais, duramente conquistados na seara do trabalho.”

As críticas em relação ao Acordo Coletivo Especial representam a quebra no princípio da proteção, apesar da flexibilização em direitos relativamente disponíveis,

autorizada na Constituição Federal de 1988, entendem como uma via específica de desregulamentação dos direitos trabalhistas, e que uma vez aprovado seria um verdadeiro retrocesso a nível social nas relações de trabalho brasileiro.

Observa-se, portanto, que apesar da dificuldade em instituir o ACE no âmbito das empresas, tendo em vista ser necessária a preservação dos direitos trabalhistas indisponíveis, há, por outro lado, a necessidade de desafogar o Judiciário trabalhista e dar mais liberdade e confiança aos acordos coletivos firmados entre empresas e operários, para que em uma situação de crise econômica, patrão e empregado consigam entrar em um consenso sem que precise da interferência estatal, claro, respeitando as normas de proteção ao trabalhador previstas constitucionalmente e infraconstitucionalmente.

6 NULIDADES

6.1 NOÇÕES GERAIS

No Brasil, a negociação coletiva tem se destacado como um dos importantes instrumentos de composição de conflitos coletivos e de regulamentação de condições de trabalho. A Constituição Federal deferiu a negociação coletiva como Direito fundamental dos trabalhadores conforme prevê em seu artigo 7,º XXVI, e é condição obrigatória por ocasião do ajuizamento de dissídio coletivo econômico na forma prevista no art.114, §2º, da CF e quando é utilizada como forma de flexibilização de direitos trabalhistas.

Essa negociação coletiva se materializa mediante as convenções e acordos coletivos de trabalho, os quais são considerados atos jurídicos e para sua validade no mundo jurídico devem atender a determinados requisitos que, se não forem respeitados e eivados de vícios e imperfeições ocasionarão nulidades e anulabilidades.

A importante relevância concedida aos acordos e convenções coletivas culminou na exigência de cautela no que tange aos defeitos desses atos jurídicos. Nesse sentido, o legislador deu legitimidade ao Ministério Público do Trabalho para a ação de “declaração de nulidade” de cláusulas coletivas em acordos e convenções coletivas toda vez que liberdades individuais e coletivas ou os direitos indisponíveis dos trabalhadores sejam violados.

Essa legitimação *ad causam* dada ao MPT se dá em razão das dificuldades dos obreiros em demandar em face de seus direitos. Além disso, guarda relação com o papel do Ministério Público em zelar pelos direitos coletivos e indisponíveis e pela ordem pública previstos nos art. 127 e 129, IX, da CF e artigos 1º, 5º e 83, da lei Complementar nº75. Vale a transcrição dos incisos III e IV do art. 83 da referida lei complementar:

Art. 83. Compete ao Ministério Público do Trabalho o exercício das seguintes atribuições junto aos órgãos da Justiça do Trabalho:

III - promover a ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos;

IV - propor as ações cabíveis para declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo coletivo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores;

Na mesma linha de pensamento o eminente jurista José Cláudio Monteiro de Brito Filho afirma:

Esta ação que tem como único legitimado ativo o Ministério Público do Trabalho, presta-se a declaração de nulidade de cláusula de acordo de caráter normativo e, como já afirmamos “ veio permitir a proteção em massa de trabalhadores e, em certos casos, da sociedade, em área em que isto não ocorria: em relação às cláusulas de convenções e acordos coletivos de trabalho que lhes fossem prejudiciais” (BRITO FILHO, 2015 p.240)

Salienta o magistrado Cláudio Armando Couce de Menezes, que:

A demanda do Ministério Público não priva os trabalhadores, os empregadores e as entidades sindicais de promoverem ações para discutir, como questão principal ou meramente prejudicial de mérito, os vícios dos instrumentos coletivos a si aplicáveis. (MENEZES, 2016, p. 01)

Com efeito, Antes de adentrarmos nos problemas e controvérsias que o tema em debate provoca, necessidade há de se analisar as hipóteses de invalidade desses atos jurídicos e seus fatos geradores.

Historicamente, a ideia de ausência de determinada formalidade dos atos processuais ensejava a nulidade de todo o processo. Hoje, em razão da instrumentalidade do processo, ocorre a mitigação da rigidez de tais formalidades e,

consequentemente, das nulidades processuais, contemplando assim, os fins sociais do processo.

Nulidade, na concepção do jurista Sergio Pinto Martins consiste na “sanção determinada pela lei, que priva o ato jurídico de seus efeitos normais, em razão do descumprimento das formas mencionadas na norma jurídica”.

O ilustre professor Bezerra Leite (2009, p.335) ensina, à luz da teoria civilista, que “a nulidade de um ato ocorre quando lhe falta algum requisito que a lei prescreve como necessário para sua validade”.

Sob a ótica do direito processual, o mesmo autor afirma, que “a nulidade de um ato significa que o Estado em que ele se encontra em determinada fase do processo e que pode privá-lo de produzir seus próprios efeitos ou destituir os efeitos já produzidos” (2009, p.335).

Portanto, as convenções e acordos coletivos devem atender os requisitos e pressupostos de validade, como qualquer negócio jurídico. A saber: a capacidade do agente, objeto lícito e possível, forma, causa e manifestação de vontade.

- Capacidade do agente: a capacidade para contratação coletiva concerne aos sindicatos, as empresas em caso de acordos coletivos e às federações e confederações na ausência de sindicatos organizados;
- Licitude do objeto: consiste na proibição de pactuar condições que contrariem a lei ou normas desfavoráveis aos trabalhadores;
- Forma: deve ser escrita tanto na convenção como no acordo;
- Manifestação da vontade: a manifestação deve ser livre, consciente e válida e é necessária em qualquer negócio jurídico coletivo.

6.2 AÇÃO ANULATÓRIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS

Atualmente, quando as cláusulas de convenções coletivas de trabalho são consideradas ofensivas aos interesses dos obreiros, são cabíveis ações anulatórias propostas, especialmente, pelo Ministério Público do Trabalho.

Como negócios jurídicos que são, portanto, espécie de atos jurídicos, os contratos coletivos poderão ser anulados, quando incorrerem em qualquer dos vícios previstos no art. 166 e 167 do Código Civil (nulidade absoluta) e 171 do CC (nulidade relativa).

Na ocorrência da anulação da norma coletiva, todas suas cláusulas reputam-se sem nenhum efeito, no entanto, na ocorrência do vício incidir somente sobre determinada cláusula, o Tribunal declarará a nulidade parcial da convenção coletiva.

Carlos Henrique Bezerra Leite (2009, p.1089) destaca, com precisão que ação anulatória: “trata-se de uma ação de conhecimento, que tem por objeto a declaração de nulidade de cláusula constante não só de convenções ou acordos coletivos, mas, também, de contrato individual de trabalho.”

Portanto, essa ação se caracteriza por ser constitutiva negativa, pois visa que a cláusula considerada ilegal seja extirpada do contrato individual, do acordo coletivo ou da convenção coletiva de trabalho, desconstituindo seus efeitos entre as partes contratantes ou a terceiros envolvidos.

A competência para o ingresso da Ação Anulatória de Cláusulas Convencionais é atribuída ao Ministério Público do Trabalho, conforme já mencionado, pela Lei Complementar n.75, de 20.05.1993, em seu artigo 83, IV.

Assim, percebe-se que a demanda desta ação não pode ser impetrada por particular, por se tratar de Direito Coletivo, em razão de a ação visar o interesse de uma categoria profissional, ou quando lesados os direitos individuais indisponíveis dos trabalhadores.

As liberdades individuais negativas consistem em o Estado se abster da prática de atos que violem as liberdades individuais tais como: liberdade do direito à vida, à igualdade, à segurança, à religião, à intimidade, à vida privada, à honra e etc., todas previstas no art. 5º da CF. No âmbito laboral, há a liberdade de filiação ou desfiliação de entidades sindicais que estão previstas no art. 8º, V da CF.

Com relação aos direitos indisponíveis dos obreiros, a CLT em seu artigo 444 disponibiliza meios para sua proteção, portanto, na ocorrência de determinado empregador incluir num contrato individual de trabalho cláusula que obrigue empregado adolescente ao cumprimento de jornada extraordinária fora das hipóteses previstas no art.413 da CLT, será caracterizada como cláusula nula, por violar direito indisponível.

Na Justiça do Trabalho, a ação anulatória possui grande aplicabilidade no aspecto coletivo, por ser um instrumento que se propõe a declarar a nulidade de cláusulas normativas que maculem os direitos indisponíveis dos trabalhadores, seja em razão de vícios formais ou materiais nos contratos coletivos.

Direitos como o previsto no inciso XV do art.7º da Constituição, que consagra o direito do descanso semanal remunerado ser gozado, preferencialmente aos domingos, em que a não observância importa no pagamento dobrado pelo trabalho nele realizado, conforme art.9º, da Lei n. 605/49 que se reporta a CF, e, por isso, equivale dizer que também possui natureza de ordem pública, torna-se insuscetível de flexibilização via negociação coletiva.

É o que se observa, por exemplo, em uma das cláusulas do contrato coletivo, da Ementa a seguir, que tenta reduzir o percentual de 100% para 50% nos casos em que o empregado tenha que trabalhar durante feriados ou domingos, o que no caso estaria violando a Lei nº 605/49 que trata do repouso semanal remunerado. Vejamos:

I - RECURSO DO SINDICATO RURAL DE ROLÂNDIA. DECLARAÇÃO DE NULIDADE DE CLÁUSULA OU CLÁUSULAS DE CONVENÇÃO COLETIVA. ADMISSIBILIDADE. A circunstância de o instrumento normativo traduzir negociação coletiva, em que lhe é inerente o fenômeno das concessões recíprocas, não impede a atividade censória do Judiciário relativamente a determinadas cláusulas que eventualmente possam achar-se em confronto com norma constitucional ou norma de ordem pública. Embora a Convenção Coletiva traga subjacente a ocorrência de transação, a sua finalidade, de contribuir para a melhoria das condições de trabalho, desautoriza a invocação do princípio, de direito comum, da indivisibilidade da transação. MÉRITO. Recurso provido parcialmente para manter a cláusula nº 21 da Convenção Coletiva de Trabalho. II - RECURSO ORDINÁRIO DO MINISTÉRIO PÚBLICO. CONTRIBUIÇÃO SINDICAL. EFEITOS AOS TRABALHADORES NÃO SINDICALIZADOS."A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoramento ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados." (Precedente Normativo nº 119 da SDC do TST). Recurso conhecido e provido. (TST - ROAA: 2800700192003509 2800700-19.2003.5.09.0909, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 18/08/2005, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 09/09/2005.)

São várias as cláusulas impugnadas no contrato objeto da ação anulatória. Concluiu-se, portanto, que incidiria analogicamente a Orientação Jurisprudencial de nº48 da 9ª Região, que “veda a negociação em prejuízo do obreiro, em homenagem à garantia mínima a ele já contemplada por lei.”

O TST em seu Precedente Normativo 119 esclarece que é vedada a inclusão de cláusula em acordo, convenção ou sentença normativa que estabeleça taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical, a trabalhadores não sindicalizados.

Nº 119 CONTRIBUIÇÕES SINDICAIS - INOBSERVÂNCIA DE PRECEITOS CONSTITUCIONAIS – (mantido) - DEJT divulgado em 25.08.2014

"A Constituição da República, em seus arts. 5º, XX e 8º, V, assegura o direito de livre associação e sindicalização. É ofensiva a essa modalidade de liberdade cláusula constante de acordo, convenção coletiva ou sentença normativa estabelecendo contribuição em favor de entidade sindical a título de taxa para custeio do sistema confederativo, assistencial, revigoração ou fortalecimento sindical e outras da mesma espécie, obrigando trabalhadores não sindicalizados. Sendo nulas as estipulações que inobservem tal restrição, tornam-se passíveis de devolução os valores irregularmente descontados."

Outra situação acerca da nulidade de cláusulas normativas, consubstancia-se na hipótese em que o empregador justifica a redução do intervalo intrajornada por estar previsto em norma coletiva vigente. O que é sabido não ser possível em razão de ser norma de higiene, saúde e segurança do trabalho, ou seja, norma de ordem pública, insuscetível de flexibilização por via de acordo ou convenção coletiva. Vejamos a Ementa:

INTERVALO INTRAJORNADA. SUPRESSÃO INDEVIDA. NULIDADE DA CLÁUSULA COLETIVA. SÚMULA 437, II, TST. Não obstante o reclamado tenha afirmado que a redução do intervalo estaria prevista em norma coletiva vigente ao longo do pacto laboral, aludida disposição é manifestamente nula, vez que a previsão em lei de intervalo mínimo para descanso e refeição se consubstancia em norma de ordem pública, não passível de flexibilização, pois visa proteger a saúde física e mental do trabalhador, não podendo, pois, se admitir a redução do intervalo intrajornada mínimo previsto em lei, ainda que por norma coletiva, tudo conforme redação expressa na Súmula nº 437, II, do C. TST.

(TRT-2 - RO: 00001067620145020361 SP 00001067620145020361 A28, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Data de Julgamento: 09/12/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 13/01/2015)

Portanto, a Súmula 437, II do TST é clara ao prever que não é possível a modificação que enseja redução ou supressão de intervalos intrajornada por meio de cláusula em acordo ou convenção coletiva, por ser medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública, infenso à negociação coletiva.

No mesmo sentido, a Seção de Dissídios Coletivos não deu provimento ao recurso ordinário interposto pela empresa Via Metropolitana, em razão de considerá-la ilegítima para requerer pedido de declaração de nulidade de cláusula normativa relativa à jornada de trabalho, já convencionalizada e homologada pelo Tribunal Regional. Como se constata na ementa a seguir:

RECURSO ORDINÁRIO EM DISSÍDIO COLETIVO . CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO. HOMOLOGAÇÃO PELO REGIONAL. PEDIDO DE DECLARAÇÃO DE NULIDADE DE CLÁUSULA. EMPRESA VIA METROPOLITANA LTDA. ILEGITIMIDADE. No entendimento desta SDC, membro da categoria econômica ou profissional, que se sinta prejudicado ou atingido em sua esfera jurídica por norma de acordo ou convenção coletiva de trabalho, não detém legitimidade para pleitear a invalidação ou nulidade, total ou parcial, de instrumento negocial do qual não foi signatário. In casu, a empresa Via Metropolitana não detém legitimidade para pleitear a nulidade da cláusula relativa à jornada de trabalho, convencionalizada e homologada pelo Regional, não comprovando sequer a existência de vício de vontade, quando da entabulação da proposta, e que possa justificar a sua invalidação. É que o dano alegado pela empresa recorrente não pode se sobrepor ao legítimo interesse vinculado à relação entre as partes signatárias da Convenção Coletiva de Trabalho. Recurso ordinário não provido.

(TST - RO: 16222420105080000 1622-24.2010.5.08.0000, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 09/05/2011, Seção Especializada em Dissídios Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011)

Portanto, sendo a Convenção Coletiva de Trabalho aceita pelas partes e homologada pelo órgão competente, faz lei entre as partes, não podendo depois disso, a empresa requerer a invalidação total ou parcial de cláusula de instrumento negocial do qual foi signatária.

6.3 NULIDADES NO ACORDO COLETIVO DE TRABALHO COM PROPÓSITO ESPECÍFICO

No âmbito do ACE, apesar de ainda ser um anteprojeto, é possível visualizar as possíveis nulidades de cláusulas em acordos desse tipo.

Primeiramente, a violação a um direito indisponível já ensejaria a nulidade de cláusula.

É sabido que, conforme o art. 71 da CLT, o intervalo para repouso e alimentação varia conforme a duração da jornada, podendo ser de 15 minutos, se a duração do trabalho for entre 4 a 6 horas; e o intervalo pode ser de 1 a no máximo 2 horas, quando a duração ultrapassar 6 horas.

Caso, por exemplo, haja cláusula impondo a redução do horário de intervalo para repouso e alimentação, deverá ser nula, pois normas do trabalho que se refiram a higiene, saúde e segurança do trabalhador, não são passíveis de flexibilização. São normas de ordem pública e, portanto, de observância obrigatória, afinal primam pela condição digna e com qualidade de vida do trabalhador.

Nesse sentido é a Súmula nº 437,II do TST:

É inválida cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho contemplando a supressão ou redução do intervalo intrajornada porque este constitui medida de higiene, saúde e segurança, garantido por norma de ordem pública (art.71 da CLT e art. 7º, XXII, da CF/1988), infenso à negociação coletiva.

Outra questão que também poderia gerar a nulidade de cláusula normativa, seria a concessão de intervalo interjornada após transcorridos oito dias consecutivos de trabalho, pois estaria violando CF/88 que dispõe em seu art.7, XV:

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

XV- repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

Portanto, há que ser garantido semanalmente um período de 24 horas de descanso ao trabalhador, com o objetivo de proteger-lhe a saúde física e mental. Frisa-se que deva ser semanalmente, ou seja, após seis dias consecutivos de atividade prestada ao empregador, conforme o art. 67 da CLT, deixa claro:

Será assegurado a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, o qual, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa do serviço, deverá coincidir com o domingo, no todo ou em parte.

Trata-se também de norma de ordem pública. Ainda que haja possibilidade de flexibilização na jornada em turnos de revezamento, em que a CF/88 admite a majoração da jornada diária para oito horas, não se estende à redução ou supressão dos intervalos intra ou inter jornadas e, menos ainda, do descanso semanal remunerado.

Há também o caso julgado pelo TRT 8º Região em que ficou constatada na cláusula vigésima quarta, violação a norma de ordem pública (repouso semanal remunerado), inserta em Convenção Coletiva de Trabalho, firmada entre o Sindicato de Hotéis e Restaurantes dos municípios de Belém e Ananindeua e o Sindicato dos empregados no comércio, hotéis e similares do estado do Pará.

O Ministério Público do Trabalho impetrou ação de declaração de nulidade da cláusula aludida, a qual foi provida pelo Egrégio Tribunal. Vejamos:

Inicialmente, ressaltado que o voto de divergência adotou como fundamentos as razões da petição inicial. Assim sendo, anulou a cláusula Vigésima Quarta por entender que:

"[...] pela simples leitura da norma legal, verifica-se o descompasso da norma coletiva, já que a Lei [10.101/2000](#) prevê uma folga nos domingos para cada dois domingos trabalhados e não uma folga ao domingo para cada quatro domingos trabalhados.

O texto da lei resulta da conjugação de dois interesses conflitantes: de um lado, o direito do trabalhador de folgar aos domingos para que possa usufruir da companhia de sua família e desenvolver a sua vida social, o que resulta prejudicado quando o descanso recai em outro dia da semana; e por outro lado, o interesse da sociedade em geral de ter os certos serviços comerciais funcionando no dia de domingo (como é o caso de hotéis e restaurantes), quando possui tempo para desfrutá-los que não se tem no decorrer da semana. A

par de tal conjuntura, o legislador achou que a melhor forma de tratar de tais necessidades é da maneira como consta na lei.

Trata-se de norma de ordem pública, sobre a qual não é possível incidir flexibilização pela via da negociação coletiva, conforme reconhece o Tribunal Superior do Trabalho (grifo nosso):

REPOUSO SEMANAL REMUNERADO - PERÍODO DE CONCESSÃO - ELASTECIMENTO - PREVISÃO EM ACORDO COLETIVO - IMPOSSIBILIDADE 1. O escopo do repouso semanal remunerado é a proteção da integridade física e mental do trabalhador. Desse modo, o artigo 7º, XV, da Constituição é norma de ordem pública. 2. A concessão do descanso hebdomadário além do período estipulado pela lei não pode ser objeto de negociação coletiva, pois se trata de direito indisponível. Precedentes desta Corte. (TST, Relator: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 26/08/2009, 8ª Turma)

Dessa forma, o item A da cláusula vigésima quarta carece de amparo legal ao tratar sobre matéria infensa a convenções coletivas."

Nesse contexto, o tratamento às cláusulas que não estejam conforme a norma constitucional e infraconstitucional, não seria diferente de um acordo coletivo comum, de forma que qualquer ilegalidade constatada nos instrumentos coletivos está sujeita a nulidade da cláusula.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O tema abordado para o desenvolvimento desse trabalho surgiu após a apresentação de uma palestra, na própria PUC – COGEAE, cujo tema era direito sindical e mencionava as formas de autocomposição. Em seguida, o assunto sobre o anteprojeto do Acordo com Propósito Específico - Acordo Coletivo Especial chamou a atenção por ser um tema atual e de grande relevância para a realidade brasileira no âmbito do direito coletivo.

O Direito do trabalho está sempre em expansão e consiste no mais eficaz instrumento de interação entre os homens quando inseridos no sistema econômico. Não obstante, a toda a problemática a ele inerente, visa a melhoria das condições de pactuação da força de trabalho na ordem socioeconômica, a modernização da legislação de forma progressista, e tem caráter civilizatório e democrático e sobretudo, trata-se de forte mecanismo assecuratório de direitos e efetiva cidadania.

O Anteprojeto mencionado valoriza a necessidade de reformas no Direito do trabalho e da liberdade sindical. Entretanto, esses novos tempos sustentado no ACE se utiliza de forma desenfreada da palavra: flexibilização, ou ainda, visa a desregulamentação, e que quando posta em prática na seara laboral, acarreta prejuízos para a classe que vende sua força de trabalho, em razão das próprias características das relações capital e trabalho.

É sabido que a globalização é sustentada pela ideologia neoliberal e que prima pela livre negociação, colocando em curso o desmantelamento da legislação social laboral gerando como conseqüência a precarização das condições de trabalho onde os obreiros temendo o subemprego ou o desemprego, aceitam, em vez de transacionarem, renunciam a direitos duramente conquistados.

O desemprego e o subemprego, reflexos da crise econômica, têm revivido no Brasil, a cadeia de desregulamentação do direito do trabalho como forma de elucidação dos problemas. No entanto, a ausência de debates sociais sobre o anteprojeto pode ensejar a ocorrência de riscos na adoção do ACE, pois é importante alertar a forma como a negociação será utilizada, a saber: parcelamento de férias, diminuição de horários de intra e inter jornadas, ou seja, negociar o inegociável.

O acordo coletivo é um instituto jurídico previsto no art.611, §1º, da CLT que cumpre sua função nos termos da lei, não se justificando o que pretende o ACE, que

pretende a ausência da figura estatal e a presença irrestrita do capital das relações sociais laborais gerando insegurança e a precariedade das relações trabalhistas.

Ademais, a negociação coletiva nos termos em que está inserida na legislação pertinente é hábil para a democratização do diálogo entre os atores sociais envolvidos.

Portanto, aos operadores do direito cabe nesse momento de crise e incertezas fazer valer suas ferramentas críticas para ponderar sobre as vantagens e desvantagens tanto do ACE quanto de novos projetos que porventura deverão surgir no futuro.

Note-se que isto não significa ser contrária à modernização do Direito do Trabalho ou à liberdade sindical. Ao revés, demonstra a necessidade de analisar a função do Anteprojeto de lei do ACE na conjuntura atual, considerando-se a situação do movimento sindical brasileiro.

Certo é que, no intuito de preservar o Direito do trabalho enquanto instrumento de guarda dos direitos fundamentais e de um trabalho decente, propostas como ACE, necessitam de ampla atenção dos operadores dos direitos no sentido de valorizar a liberdade sindical, bem como a implementação de reforma trabalhista, sem visar a precarização do trabalho.

REFERÊNCIAS

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. 5º ed. São Paulo: LTr, 2016.

BARROSO, Fábio Tulio; SILVA, Ana Flávia Dantas Figueirêdo. **Acordo Coletivo Especial: Reflexões sobre a Negociação Coletiva sobrepondo o legislado no mundo do trabalho**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=94773d762d5c6c3e>> Acesso em: 23 de julho de 2016.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **Efetividade da Tutela Coletiva**. São Paulo: LTr, 2008.

BORBA, Joselita Nepomuceno. **Legitimidade Concorrente na Defesa dos Direitos e Interesses Coletivos e Difusos**. São Paulo: LTr, 2013.

_____. **Projeto aumenta poder de acordos coletivos trabalhistas**. Disponível em: <<http://anamatra.org.br/index.php/anamatra-na-midia/projeto-aumenta-poder-de-acordos-coletivos-trabalhistas>> Acesso em: 06 de junho de 2016.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Direito Sindical. Análise do Modelo Brasileiro de Relações Coletivas de Trabalho à Luz do Direito Estrangeiro Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de Inserção da Comissão de Empresa**. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Direito Coletivo do Trabalho**. 6º ed. São Paulo: LTr, 2015.

DRUCK, Graça. **Acordo Coletivo de Trabalho com Propósito Específico é a negação dos direitos trabalhistas**. Disponível em: <http://www.ihu.unisinos.br/entrevistas/512572-acordo-coletivo-de-trabalho-com-proposito-especifico-e-a-negacao-dos-direitos-trabalhistas-entrevista-com-graca-druck>. Acesso em: 10 de agosto de 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 7º ed. São Paulo: LTr, 2009.

MENEZES, Cláudio Armando Couce de. **Anulação de cláusulas, acordos e convenções coletivas de trabalho.** Disponível em: <http://www.amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/139.htm> Acesso em: 23 de agosto de 2016.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical.** 8º ed. São Paulo: LTr, 2015.

PACHECO, Rejane Tomatis. **O profissional de Recursos Humanos nas Empresas: Desempenho e Fatores Higiênicos e Motivacionais.** UFRGS. 1981.

ROMITA, Arion Sayão. **Sindicalismo na atualidade trabalhistas brasileira.** (publicado na revista justiça do trabalho nº185, p.86). Disponível em: <http://amdjus.com.br/doutrina/trabalhista/378.htm> Acesso em: 04 de junho de 2016.

SINDICATO DOS METALÚRGICOS DO ABC. ACE – Acordo Coletivo Especial (Cartilha). Disponível em http://www.diap.org.br/images/stories/acordo_coletivo.pdf Acesso: 22 de julho de 2016.

TRT-2 - RO: 00001067620145020361 SP 00001067620145020361 A28, Relator: SERGIO ROBERTO RODRIGUES, Data de Julgamento: 09/12/2014, 11ª TURMA, Data de Publicação: 13/01/2015. Disponível em: <http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/202353358/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-1067620145020361-sp-00001067620145020361-a28>.> Acesso em 10 de agosto de 2016

TST - ROAA: 2800700192003509 2800700-19.2003.5.09.0909, Relator: Antônio José de Barros Levenhagen, Data de Julgamento: 18/08/2005, Seção Especializada em Dissídios Coletivos,, Data de Publicação: DJ 09/09/2005. Disponível em: <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1433297/recurso-ordinario-em-acao-anulatória-roaa-2800700192003509-2800700-1920035090909>>. Acesso em: 12 de agosto de 2016.

TST - RO: 16222420105080000 1622-24.2010.5.08.0000, Relator: Dora Maria da Costa, Data de Julgamento: 09/05/2011, Seção Especializada em Dissídios

Coletivos, Data de Publicação: DEJT 20/05/2011. Acesso em: 15 de setembro de 2016.

TRT – 8 Processo n. 0000388-31.2015.5.08.0000- AACC- 06/09/2016. Relator: Luis José de Jesus Ribeiro. Data de julgamento: 05/09/2016, Sessões da Terceira Turma do Egrégio Tribunal Regional do Trabalho da Oitava Região. Disponível em: <http://www.jusbrasil.com.br/diarios/documentos/381402350/andamento-do-processo-n-0000388-3120155080000-aacc-06-09-2016-do-trt-8?ref=topic_feed>. Acesso em: 20 de setembro de 2016.