

ANTONIO LUIZ DE DEUS

**A INCONSTITUCIONALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS NA
REDUÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS**

**PUC-SP COGEAE
2013**

ANTONIO LUIZ DE DEUS

**A INCONSTITUCIONALIDADE DAS NORMAS COLETIVAS NA REDUÇÃO DE
DIREITOS TRABALHISTAS**

Monografia a ser apresentada como trabalho de conclusão do curso de Especialização em Direito do Trabalho da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Orientadora: Prof. Dra. Célia Mara Peres

**PUC-SP COGEAE
2013**

AGRADECIMENTOS

A Deus, por ter me proporcionado saúde, disposição, discernimento, coragem e vontade para seguir adiante mesmo nos momentos mais difíceis de minha trajetória pessoal e profissional.

Aos meus pais **Maria Jose Souza de Deus** e **Pedro Firmino de Deus** que sempre me apoiaram em todas as minhas decisões.

A minha amada esposa **Maria Luiza Pedroso Ide** pelo companheirismo e cumplicidade inquestionáveis.

A todos os meus queridos amigos e companheiros de pós-graduação, com os quais aprendi muito mais do que pude lhes oferecer.

Aos meus professores, pelos conhecimentos transmitidos durante o curso e a minha orientadora; Prof. Dra. Célia Mara Peres pelo auxílio e força.

*Aos meus pais, que nunca mediram
esforços para o filho realizasse seus
sonhos.*

DEDICO!

RESUMO

O presente trabalho monográfico intitulado: A Inconstitucionalidade das Normas Coletivas Na Redução de Direitos Trabalhistas, tem por objeto o estudo de incidentes decorrentes de cláusulas das normas coletivas que mitigam ou flexibilizam direitos trabalhistas. O objetivo deste trabalho acadêmico surgiu através da constatação e estudo de diversas cláusulas que nitidamente afrontam a Constituição Federal e reduzem direitos e garantias dos trabalhadores. São inúmeros conflitos que chegam ao judiciário em decorrência de cláusulas ou mesmo acordos coletivos que contrariam os interesses dos representados. Por meio de uma pesquisa bibliográfica e jurisprudencial utilizo o método comparativo visando demonstrar a legislação aplicável ao caso e debatendo as decisões judiciais já proferidas sobre o assunto. Inicialmente faz-se a uma abordagem histórica sobre a evolução das normas coletivas, além da apresentação da conceituação acerca da inconstitucionalidade das normas. Posteriormente, busca-se apresentar uma visão geral sobre a estrutura das normas coletivas, suas peculiaridades, conceituação, autonomia privada coletiva no Direito do Trabalho, fontes e aspectos gerais dos acordos e convenções coletivas e análise de normas inconstitucionais. Por fim, faz-se uma análise das decisões dos tribunais, acerca da inconstitucionalidade de determinadas cláusulas ou normas coletivas.

Palavras-chave: Inconstitucionalidade. Norma Coletiva. Cláusulas. Fontes Normativas. Convenções Coletivas. Acordos Coletivos.

ABSTRACT

This current monograph entitled as "The Unconstitutionality of Collective Norms in Reducing Labor Rights" aims to the study of incidents arising from clauses of collective norms that mitigate or make the working rights more flexible. The aim of this academic paper emerged through the observation and study of several clauses that clearly reproach the Federal Constitution and reduce worker's rights and guarantees. There are many conflicts that go to the court system due to clauses or even collective agreements which go against to the interests of the represented people. Through a bibliographic and judicial research, I use the comparative method in order to demonstrate the applicable legislation to the case and discussing the judicial decisions already made about the subject. Initially, an historical approach is made about the evolution of the collective norms, the presentation of the concept about norms unconstitutionality, plus an overview about the collective norms structure, its peculiarities, conceptualization, collective private autonomy in labor law, sources and general aspects of the collective agreements and conventions and unconstitutional norms analysis. Finally, it is made the analysis of the court about the unconstitutionality of certain provisions or collective norms.

Keywords: Unconstitutionality. Collective Norm. Clauses. Normative Sources. Collective Conventions. Collective agreements.

SUMÁRIO

1	Introdução	9
2	Conceito	11
2.1	Evolução histórica dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas	13
2.2	Princípios Especiais do Direito Coletivo do Trabalho	15
2.3	Natureza jurídica dos instrumentos de negociação coletiva	18
2.4	A Organização Internacional do Trabalho e a negociação coletiva	19
3	Tipos de Cláusulas no Direito Coletivo	20
3.1	Cláusulas operacionais	22
3.2	Cláusulas operacionais autorizativas	22
3.3	Cláusulas operacionais instrumentais	23
3.4	Efeitos das Cláusulas nos Acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho	23
3.5	Efeitos das cláusulas no tempo e a Sumula 277 do TST	25
3.6	Cláusulas <i>in melius</i> e <i>in pejus</i>	27
4	Hierarquia normativa	29
5	Flexibilização dos direitos trabalhistas	32
6	A inconstitucionalidade das normas coletivas	36
7	Análise Jurisprudencial das normas coletivas na visão dos Tribunais	44
8	Conclusão	52
9	Referências Bibliográficas	54

1 Introdução

O tema: A Inconstitucionalidade das Normas Coletivas na Redução de Direitos Trabalhistas, fora escolhido pelo fato de ser constantemente motivo de discussão no Direito do Trabalho, principalmente quando tratamos das questões coletivas.

Existe um constante embate entre empregadores e empregados e o reflexo desta relação, por vezes conturbada, aparece no Direito Coletivo do Trabalho, por meio das normas coletivas.

É evidente o conflito de interesses quando da negociação coletiva, e cada cláusula pode representar um avanço ou retrocesso na relação entre o capital e o trabalho. Por sua vez o representante legítimo dos trabalhadores tem papel decisivo nas negociações dos acordos e convenções coletivas e não raro apresentam interesses diversos daqueles, para os quais, efetivamente, deveriam representar.

É inevitável, quanto tratamos de negociação coletiva, mencionar mais profundamente a relação entre o capital e o trabalho que Karl Marx descreveu.

Nas palavras de Marx:

O trabalho produz maravilhas para os ricos, mas produz privação para o trabalhador. Produz palácios, mas cavernas para o trabalhador. Produz beleza, mas deformação para o trabalhador. Substitui o trabalho por máquinas, mas lança uma parte dos trabalhadores de volta a um trabalho bárbaro e faz da outra parte da máquinas. Produz espírito, mas produz imbecilidade, cretinismo para o trabalhador.¹

Esta relação entre o capital e o trabalho neste século tem uma tônica diferente, pois nos dias atuais os trabalhadores urbanos tem pleno conhecimento de seus direitos e deveres. Em algumas regiões, e mesmo países, os sindicatos que os representam têm uma força política e social de grande expressão. Na outra ponta encontramos um universo de pequenas e médias empresas; muitas das vezes sem representação política ou econômica. Tem a microempresa o mesmo poder de negociação frente ao sindicato que representa os empregados? As negociações coletivas podem ser cumpridas em sua integralidade por estas empresas?

¹ MARX, Karl. **Manuscritos econômicos-filosóficos**. Trad., apresentação e notas Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004, p.83.

É por estas e outras questões que um novo momento ocorre no Direito do Trabalho, em que há uma relevância maior nas relações coletivas. Existe ainda uma expectativa quanto à reforma do sistema sindical brasileiro, que coloca em discussão a representação sindical, os métodos tradicionais de resolução de conflitos, a radicalização nos conflitos coletivos, a globalização, as revoluções tecnológicas, a informalidade e o desemprego, a organização sindical patronal e ainda todos os aspectos políticos e econômicos inerentes a questão. Todos estes fatores exigem dos operadores do direito uma visão crítica frente a todos estes paradigmas.

É neste contexto que o presente trabalho sobre a inconstitucionalidade das normas coletivas na redução de direitos trabalhistas tem como missão trazer uma conceituação inicial, posteriormente apresentar os princípios norteadores do direito coletivo do trabalho, as cláusulas normativas com seus diversos tipos e efeitos, a hierarquia das normas, a inconstitucionalidade das normas que afrontam a Constituição Federal, o conflito entre as normas, a jurisprudência dos tribunais acerca do tema e a conclusão do presente trabalho.

2 Conceito

É fundamental a conceituação da norma coletiva para que o entendimento de todas as suas particularidades e especificidades fiquem claros. Na legislação brasileira utilizamos duas denominações para tratar das espécies de normas coletivas: o acordo coletivo de trabalho e a convenção coletiva de trabalho. Trata-se de uma especificidade típica do direito brasileiro, que não encontramos no direito comparado.

Os demais países em regra não distinguem acordo e convenção coletiva de trabalho e por inúmeras vezes se utilizam de outras formas de expressão para tratar deste instrumento normativo. Encontram-se as mais diversas denominações nas doutrinas pesquisadas como: convênio de normas de trabalho e salário, regulamento corporativo, contrato de tarifa, convenção sindical normativa, acordo coletivo de trabalho, contrato coletivo de trabalho, convênio coletivo de trabalho entre outros.

A Consolidação das Leis do Trabalho define a convenção coletiva de trabalho como *“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”* (art. 611, caput, da CLT).

Também prevê a Consolidação das Leis do Trabalho que *“É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas de correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho”* (art. 611, § 1º, da CLT).

Na doutrina, as definições encontradas são próximas à definição legal. Alice Monteiro de Barros, por exemplo, define a negociação coletiva como: *“a modalidade de autocomposição de conflitos advinda do entendimento entre os interlocutores sociais. Podem ser elencadas, além da negociação, outras modalidades de autocomposição, como a conciliação, a mediação e a arbitragem.”*²

Ronaldo Lima dos Santos, em seu livro Teoria das Normas Coletivas especifica que

² BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho- 7ªe.d** - São Paulo: LTr, 2011.p.989

“Não há uma diferença essencial entre o acordo e a convenção coletiva. Eles diferem-se apenas quanto aos sujeitos pactuantes e em relação sua abrangência. Quanto aos sujeitos, a convenção coletiva possui natureza eminentemente intersindical, porque celebrada com a presença de sindicatos em ambos os pólos, isto é, sindicato profissional e sindicato da categoria econômica; o acordo coletivo, por sua vez, caracteriza-se pela presença de um sindicato profissional de um lado e, de outro, pela existência de uma ou mais empresas que atuam diretamente no próprio nome sem a necessidade da presença do sindicato patronal.”³

Em relação à abrangência, o autor ainda especifica que a convenção coletiva abrange à todos os empregados e empregadores das categorias representadas.

³ SANTOS, Ronaldo Lima dos , **Teoria das Normas Coletivas** – 2ª. ed. – São Paulo: LTr, 2009. p. 156

2.1 Evolução histórica dos Acordos Coletivos e Convenções Coletivas

A evolução histórica dos acordos coletivos e convenções coletivas está intrinsecamente ligada à formação dos sindicatos no Brasil. A Constituição de 1824 (Constituição do império) somente consagrou a liberdade de trabalho e a Constituição de 1891 não faz nenhuma menção ao Direito Coletivo. A expressão “convenção coletiva de trabalho” foi inserida no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 21.761, de 23.8.1932. Não havia neste decreto a distinção entre acordo e convenção coletiva e a expressão convenção coletiva era utilizada para designar tanto o convênio coletivo celebrado por sindicatos quanto por grupos de empregados e empregadores.

Constituição de 1937 surgiu a expressão “contratos coletivos de trabalho”, demonstrando assim o caráter normativo para os empregados representados pelas entidades contratantes. Alice Monteiro de Barros assim esclarece “Com a Carta Constitucional de 1937, de feição nitidamente corporativista, como se infere do art. 140, a pluralidade é substituída pelo Sindicato único. A investidura sindical passou a ser conferida à associação mais representativa (art. 138), instituindo-se a contribuição sindical, posteriormente regulamentada.”⁴

Em 1943 com a Consolidação das Leis do trabalho (Decreto n. 5.452), surgiu a denominação contrato coletivo de trabalho (art. 611) disciplinando a matéria. A Constituição Federal de 1946 adotou a expressão convenção coletiva de trabalho em seu capítulo V que trata da Ordem Econômica e Social.

Não houve alteração na Constituição de 1967 que somente reproduziram o que havia sido estabelecido na Constituição de 1946. Um dos grandes impactos no direito coletivo surgiu com o Decreto n. 229, de 28.02.1967, que foi responsável por inúmeras inovações nos contratos coletivos: a diferenciação entre convenção coletiva e acordo coletivo; a alteração de redação do art. 612 que limitava os efeitos normativos das normas coletivas; a exigência de somente uma assembléia para validação da convenção coletiva e não duas como descritas no regime anterior; a alteração do quorum da assembléia para determinar sua validade; a inserção de uma

⁴ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho** - 7ª ed. - . São Paulo: Ltr, 2011.p.964.

cláusula de arbitragem em todo acordo ou convenção coletiva; a eliminação da possibilidade de extensão administrativa da norma coletiva pelo Ministério do Trabalho; a eliminação da exigência da homologação administrativa para validade das convenções coletivas; o prazo para entabulamento da convenção coletiva; a previsão da negociação direta da comissão dos trabalhadores em caso de recusa do sindicato; a nulidade de cláusulas de contratos individuais que contrariem as normas coletivas em vigor e a cominação de nulidade das cláusulas que não observem a política econômico-financeira do governo.

A Constituição Federal de 1988 no seu capítulo II, intitulado “Dos Direitos Sociais” no seu artigo 7º, inciso XXVI, reconheceu a convenções e acordos coletivos. Esta Constituição privilegiou a autonomia coletiva em diversos dispositivos dentre os quais citamos a irredutibilidade do salário (art. 7º, inciso VI); a compensação de horas e redução de jornada (art. 7º, inciso XIII); a modificação da jornada de trabalho para os turnos de revezamento (art. 7º, inciso XIV). Outra questão importante relacionada ao direito coletivo e tratada na Constituição de 1988 foram uma série de preceitos sobre a associação profissional ou sindical. Podemos concluir que a evolução histórica dos acordos e convenções coletivas no Brasil esteve ligada diretamente a principais questões econômico-políticas existentes em cada período. Observamos também que o intervencionismo do estado esteve presente em todos os momentos e contrasta com alguns elementos de liberdade.

2.2 Princípios Especiais do Direito Coletivo do Trabalho

Inúmeros autores tratam dos princípios do Direito Coletivo do Trabalho e da Negociação Coletiva. Dentre eles citamos o Henrique Macedo Hinz que descreve “São três os principais princípios que regem a negociação coletiva: o da obrigatoriedade da atuação sindical, o da simetria entre os contratantes e o da lealdade e transparência.”⁵

Entretanto encontramos uma definição mais completa que engloba os princípios do Direito Coletivo do Trabalho e por sua vez os princípios norteadores das negociações coletivas na obra de Mauricio Godinho Delgado.⁶

Esta obra consegue de modo inequívoco demonstrar quais os pilares do Direito Coletivo do Trabalho de uma forma profunda e didática. Na opinião do autor “(...) toda a estrutura normativa do Direito Individual do Trabalho constroi-se a partir da constatação fática da diferenciação social, econômica e política básica entre os dois sujeitos da relação jurídica central desse ramo jurídico específico – a relação de emprego.”⁷

Mauricio Godinho Delgado divide em três grandes grupos os princípios do Direito Coletivo do Trabalho.

1) Princípios Assecuratórios da Existência do ser Coletivo Obreiro

Este princípio tem como enfoque a vontade coletiva com o fortalecimento das organizações dos trabalhadores. É o trabalhador representado em sua essência pelo ser coletivo. Este princípio maior engloba uma série de outros princípios relativos a liberdade sindical que são :

a) Princípio da Liberdade Associativa e Sindical

⁵ HINZ, Henrique Macedo, **Direito Coletivo do Trabalho** – 2.ed.São Paulo: Saraiva,2009.p. 101

⁶ DELGADO, Mauricio Godinho . **Curso de Direito do Trabalho** – 10. ed. - . São Paulo: LTr, 2011

⁷ Idem , p.1237

Este princípio expõe a ampla prerrogativa dos empregados pela associação e consequentemente pela sindicalização. O princípio associativo diz respeito à agregação permanente de pessoas com objetivos comuns.

b) Princípio da Autonomia Sindical

A autonomia sindical é pressuposto para a livre associação dos empregados. As organizações associativas e sindicais precisam ter poder para controlar sua própria organização e prover sua estruturação econômico-financeira. Ainda há resquícios do sistema corporativista estatal previstos na Constituição Federal como a unicidade sindical (art. 8º, II) o financiamento compulsório da estrutura (art. 8º,IV) e a figura da representação classista que existiu até 1999, quando foi extinta.

2) Princípios Regentes das Relações Entre os Seres Coletivos Trabalhistas

Este princípio trata do processo negocial entre o sindicato patronal e dos empregados. São os parâmetros das negociações coletivas determinados por este princípio composto pelos:

a) Princípio da Interveniência Sindical na Normatização Coletiva

O Sindicato é o representante legítimo dos empregados e em seu nome negocia coletivamente. Sem a intervenção do ente coletivo o processo negocial não terá validade. Este princípio protege a equivalência de poderes entre os representantes dos empregadores e empregados. Por meio deste princípio o empregador não pode tratar diretamente com os empregados sem a presença do Sindicato.

b) Princípio da Equivalência dos Contratantes Coletivos

A garantia de emprego, as prerrogativas de atuação sindical frente as organizações empresariais, a possibilidade de mobilização e greve são alguns dos elementos que trazem para um mesmo plano no Direito Coletivo do Trabalho

empregadores e empregados. Acrescento a este princípio o cipeiro, que mesmo atuando individualmente tem representatividade para defesa dos interesses coletivos.

c) Princípio da Lealdade e Transparência Nas Negociações Coletivas.

Lealdade e transparência são as premissas do processo negocial coletivo. Somente com a responsabilidade moral de ambos os entes representativos é que a negociação coletiva poderá se desenvolver de modo claro e inequívoco.

3) Princípios Regentes das Relações Entre Normas Coletivas Negociadas e Normas Estatais.

O terceiro e não menos importante grupo de princípios são os Princípios Regentes das Relações Entre Normas Coletivas Negociadas e Normas Estatais. Este grupo de princípios denota o reflexo das ações coletivas na comunidade e no ambiente jurídico a que estão ligadas.

“São princípios que informam, portanto, os resultados normativos do processo negocial coletivo, fixando diretrizes quanto à sua validade e extensão. Em síntese, tratam das relações e efeitos entre as normas produzidas pelo Direito Coletivo – através da negociação coletiva – e as normas heterônomas tradicionais do próprio Direito Individual do Trabalho. Este conjunto reúne princípios como o da criatividade jurídica da negociação coletiva e o princípio da adequação setorial negociada.”⁸

⁸ DELGADO, Mauricio Godinho . **Curso de Direito do Trabalho** – 10. ed. - . São Paulo: LTr, 2011. p.1.253

2.3 Natureza jurídica dos instrumentos de negociação coletiva

Quando questionamos a natureza jurídica da negociação coletiva buscamos os elementos essenciais que a caracterizam. No caso de uma convenção coletiva significa definir qual é o seu caráter normativo. Será a convenção coletiva um contrato, uma lei ou somente um ato normativo? Quando determinados à natureza jurídica podemos identificar quais os conjuntos de regras se aplicam a este instituto jurídico. São três as principais correntes doutrinárias que explicam a natureza jurídica da dos instrumentos de negociação coletiva: a contratualista, a normativista e a mista. Para o estudioso Ronaldo Lima dos Santos:

“O delineamento dessas diversas correntes revela a evolução doutrinária a respeito da natureza jurídica das convenções coletivas: num primeiro momento, enfatizou-se a manifestação de vontade das partes (contratualismo); depois, concedeu-se relevância à sua vocação à regulamentação de relações jurídicas de terceiros (normativismo) e, posteriormente, intentou-se a conciliação entre contratualidade e normatividade (teoria Mista).”⁹

A corrente predominante é a mista que parte do pressuposto de que há verdades a serem consideradas tanto dos contratualistas quanto dos normativistas.

Francesco Carnelluti resumiu a teoria mista, segundo a qual “O contrato coletivo é um híbrido, que tem corpo de contrato e alma de lei; mediante o mecanismo contratual desempenha uma força que transcende o direito subjetivo, e desencadeia um movimento, que vai além da relação jurídica entre as partes”.¹⁰

⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas** – 2. ed. - . São Paulo: LTr, 2009 .p.157

¹⁰ Idem , p.169

2.4 A Organização Internacional do Trabalho e a negociação coletiva

A Organização Internacional do Trabalho trata a negociação coletiva como à forma mais democrática de composição dos conflitos coletivos do trabalho. Em 1944, na declaração da Filadélfia, a OIT reconheceu como obrigação o reconhecimento entre os países do mundo do direito de negociação. A partir de então a OIT passou a disciplinar esta questão editando textos normativos dentre os quais podemos citar as Convenções de n^{os} 98, 151 e 154, além da recomendação no. 163, devendo-se, porém, registrar que tais normas compõem um complexo que tratam da liberdade sindical.

A convenção no. 98 da OIT, especialmente seu art.4^o - conforme descrevemos abaixo -, trata do estímulo e fomento da negociação coletiva.

Convenção n. 98 - Art. 4 — Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais, para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização dos meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores com o objetivo de regular, por meio de convenções, os termos e condições de emprego.
11

A convenção no. 151 da OIT trata do direito de sindicalização e relações de trabalho na administração pública, mas como podemos observar no art. 7^o estimula e fomenta as negociações entre as organizações de empregados públicos e as autoridades. Neste sentido:

Art. 7 — Deverão ser adotadas, sendo necessárias, medidas adequadas às condições nacionais para estimular e fomentar o pleno desenvolvimento e utilização de procedimentos de negociação entre as autoridades públicas competentes e as organizações de empregados públicos sobre as condições de emprego, ou de quaisquer outros métodos que permitam aos representantes dos empregados públicos participar na determinação de tais condições¹².

A convenção 154 no seu artigo 5^o por sua vez estabelece o fomento à negociação coletiva de modo claro e objetivo. Neste sentido:

¹¹ BRASIL, OIT <<http://www.oit.org.br/node/465>> - Acesso em 11/09/2013

¹² Idem

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

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

- a) a negociação coletiva seja possibilitada a todos os empregadores e a todas as categorias de trabalhadores dos ramos de atividade a que aplique a presente Convenção;
- b) a negociação coletiva seja progressivamente estendida a todas as matérias a que se referem os anexos a, b e c do artigo 2 da presente Convenção;
- c) seja estimulado o estabelecimento de normas de procedimentos acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;
- d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao caráter impróprio de tais normas;
- e) os órgãos e procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo a negociação coletiva.¹³

A recomendação 163 também é específica sobre a negociação coletiva e o propósito de promovê-la.

O comitê de Liberdade Sindical da OIT tem sustentado que o direito de negociação coletiva das organizações de empregadores e de trabalhadores é um elemento essencial da liberdade sindical e mediante a negociação coletiva pode-se melhorar as condições de vida e de trabalho dos representados pelos sindicatos. Outro aspecto relevando deste comitê é que as autoridades públicas deveriam interferir ou cercear o direito a negociação coletiva ou dificultar seu legítimo exercício.

Semelhante introdução violaria o princípio de que as organizações de trabalhadores e de empregadores devem ter o direito de organizar suas atividades e formular seu programa de ação com total liberdade. Ademais, o Comitê atribui muita importância ao princípio de que tanto os empregadores como os sindicatos devem negociar de boa-fé e fazer esforços para chegarem a um acordo¹⁴.

3 Tipos de Cláusulas no Direito Coletivo

¹³ CANDY, Florência Thomé; SCHWARZ, Rodrigo Garcia – **Direito Coletivo do Trabalho: curso de revisão e atualização** – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.p.65

A doutrina germânica do começo do século XX demonstrou a diferença entre os tipos de cláusulas presentes nos acordos coletivos. São de dois tipos as cláusulas estipuladas nos convênios coletivos: obrigacionais e normativas.

Por meio das cláusulas obrigacionais, os sindicatos estipulam obrigações recíprocas para serem cumpridas por eles próprios. As cláusulas obrigacionais são assim dirigidas aos sindicatos e não se incorporam nos contratos individuais de trabalho. Por sua vez as cláusulas normativas, e que são as mais expressivas estão diretamente ligadas aos empregados e as empresas e aos contratos individuais.

As cláusulas normativas são as que se destinam, pela natureza, a aplicar-se às relações individuais de trabalho. São consideradas da maior importância. Monteiro Fernandes afirma:

“a quase totalidade do clausulado aparece, não como um conjunto de compromissos entre os outorgantes (à imagem dos contratos em geral), mas como um complexo de autênticas normas jurídicas endereçadas aos trabalhadores e aos empregadores, que cabem no âmbito originário ou derivado da convenção. Essas normas definem um modelo para as relações individuais de trabalho que se desenvolvam nesse âmbito; são, pois, normas reguladoras dos contratos de trabalho”.¹⁵

O principal objetivo do conteúdo normativo em um acordo com convenção coletiva é ser a constituição das normas para os contratos individuais de trabalho.

Sobre a matéria relativa às cláusulas obrigacionais e normativas os autores não são unânimes. Alguns como Octavio Bueno Magano fazem a seguinte classificação dos contratos coletivos:

I – normas e benefício individual, que como exemplo temos os salários, jornadas de trabalho etc.;

II – normas de conclusão relacionadas a formalidade na celebração dos contratos individuais;

III – normas solidárias, que são aqueles que individualmente beneficiam o empregado e podemos citar como exemplo as cláusulas de higiene e

¹⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – **Direito contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva 2011, p. 301

segurança do trabalho;

IV – normas relativas a constituição interna da empresa;

V – normas sobre instituições comuns como compensação de salários.¹⁶

Podemos observar que este autor classifica como normativas as cláusulas salariais, aumentos reais, gratificações; e outras são cláusulas sociais, que dispõem sobre alimentação, educação e transporte.

Já o doutrinador Lobo Xavier em seu livro *Iniciação ao direito do Trabalho* (1994), ensina que não é rigorosa a diferença entre as cláusulas normativas e obrigacionais. Exemplifica o autor dizendo que um plano de carreira ou de um sistema de promoções se não representam mero acordo entre as partes acordantes da convenção não podem funcionar como cláusulas dos contratos de trabalho individual.

3.1 Cláusulas operacionais

Alguns doutrinadores estabelecem, ainda, uma terceira espécie de cláusulas denominadas operacionais.

Cláusulas operacionais têm a função de procedimentalizar institutos jurídicos previstos em lei ou operacionalizar a efetivação de direitos que podem ser abstratos ou indeterminados. Estas cláusulas operacionais podem ainda ser subdivididas em: operacionais autorizativas e operacionais instrumentais.

3.2 Cláusulas operacionais autorizativas

As cláusulas operacionais autorizativas consistem em disposições constantes dos acordos e convenções coletivas previsto em lei.

Entre as cláusulas operacionais autorizativas decorrentes da nossa legislação, predominam as regras que versam sobre flexibilização de determinados aspectos das relações de trabalho, como a adoção de formas contratuais atípicas, a implementação

¹⁶ NASCIMENTO, Amauri Mascaro – **Direito contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva 2011,p. 301

de banco de horas (art. 59 § 2º. da CLT), implementação do regime de tempo parcial (art. 58-A, § 2º. da CLT), suspensão do contrato (art. 476 da CLT) etc.¹⁷

3.3 Cláusulas operacionais instrumentais

As cláusulas operacionais instrumentais são as cláusulas que concretizam o procedimento observado pelos sujeitos das relações individuais de trabalho para a efetivação de um princípio jurídico, valor social ou determinado direito previsto em lei, mas que não possui eficácia em virtude da falta de regulamentação. A função desta cláusula é a instrumentalização de princípios, valores ou direitos que necessitam de uma objetivação normativa específica para serem efetivados.

Como exemplo de cláusulas operacionais instrumentais há disposições que versam sobre a proteção de interesses difusos, coletivos e individuais homogêneos; ou seja normas que tratam da proteção a intimidade do trabalhador, a proibição de práticas discriminatórias, a eliminação do trabalho infantil e escravo.

Um exemplo de cláusula operacional instrumental são as atividades denominadas penosas. A Constituição Federal estabelece um adicional para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, nos termos definidos em lei infraconstitucional. Atividades penosas, insalubres ou perigosas são denominadas sujeito jurídico indeterminado que deve ser preenchido por legislação complementar que o determine.

3.4 Efeitos das Cláusulas nos Acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho

Podemos dividir em os efeitos das cláusulas normativas nos contratos de trabalho nos aspectos subjetivo e objetivo.

1. Objetivo

¹⁷ SANTOS, Ronaldo Lima dos . **Teoria das normas coletivas** – 2. ed. - . São Paulo: LTr, 2009 .p.225

Refere-se às pessoas representadas pelos sindicatos e se discute se os efeitos das cláusulas recaem somente sobre os sócios dos sindicatos convenientes ou aos não sócios integrantes da categoria ou unidade por ele representada.

2. Subjetivo

Trata da questão da eficácia dos contratos coletivos no tempo e a ultratividade nos contratos individuais de trabalho depois do término da vigência do instrumento coletivo não renovado. De acordo com Amauri Mascaro Nascimento “Não há uniformidade de critérios, nos sistemas jurídicos dos diferentes países, quanto aos efeitos subjetivos. Os efeitos, de acordo com o sistema adotado por um país, são limitados aos sócios dos sindicatos, como na maior parte deles, ou desde logo aplicados a sócios e não sócios do setor por força de lei ou de adesões dos interessados.”

Na Inglaterra não há possibilidade de extensão da eficácia do contrato coletivo, que, no ordenamento geral, não é automaticamente vinculante nem para os filiados dos sindicatos estipulantes (Perone); a aplicação do contrato coletivo é remetida à sua incorporação nos contratos individuais que os indivíduos resolvem fazer, independentemente da sua filiação sindical; no direito inglês o contrato coletivo não tem, salvo prova em contrário de previsão de uma *enforcement clause*, natureza de um verdadeiro contrato, mas, como é costumeiro, de um *acordo de cavalheiros* (art. 18 da TILRA, de 1974), e as sanções que comporta são sociais, do ordenamento sindical, mas não jurídicas.¹⁸

¹⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro . **Direito Contemporâneo do Trabalho** – . São Paulo: Saraiva, 2009.p.306

3.5 Efeitos das cláusulas no tempo e a Súmula 277 do TST

Os efeitos das cláusulas no tempo têm uma questão nuclear que é a ultratividade da norma coletiva e por consequência das cláusulas normativas. Os direitos estabelecidos pelas cláusulas coletivas não renovadas se findariam ou seriam incorporadas ao contrato individual de trabalho? Criou-se neste momento um problema de incorporação das cláusulas e das convenções coletivas. O Tribunal Superior do Trabalho já havia editado a súmula 277 que abordava o tema :

Nº 277 - Sentença normativa. Convenção ou acordo coletivos. Vigência. Repercussão nos contratos de trabalho

I - As condições de trabalho alcançadas por força de sentença normativa, convenção ou acordos coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho

II - Ressalva-se da regra enunciado no item I o período compreendido entre 23.12.1992 e 28.07.1995, em que vigorou a Lei nº 8.542, revogada pela Medida Provisória nº 1.709, convertida na Lei nº 10.192, de 14.02.2001¹⁹.

Ocorre que no segundo semestre de 2012 esta súmula foi revisada com a seguinte redação:

Súmula nº 277 do TST

CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE

As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificados ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

(redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012²⁰

A edição desta norma coletiva poderá ter um potencial de geração de conflito entre os representantes dos empregados e empregadores porque confere à norma coletiva o mesmo efeito verificado na lei; isto é somente uma edição de nova norma sobre a mesma matéria poderia suprimir ou modificar no futuro. A ultratividade das

¹⁹http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277 Acesso em 14/09/2013

²⁰ Idem

normas coletivas fixada pela súmula 277 do TST confirma a vigência sua vigência mesmo após a expiração do prazo.

O argumento para conferir a ultratividade as normas coletivas é o de modernização do direito coletivo do trabalho e da negociação coletiva, mas seu efeito pode ser contrário. Uma das partes ao entender que a norma coletiva anterior era mais favorável dificilmente irá propor nova negociação coletiva.

A tese doutrinária que abriga a ultratividade é a da incorporação, nos contratos individuais de trabalho das cláusulas fixadas nos instrumentos normativos mantendo-se as condições de trabalho já adquiridas. O fim do prazo avençado no instrumento normativo, segundo esta tese doutrinária não terá efeito desconstitutivo dos direitos dos direitos, uma vez que cada contrato individual de trabalho representa o fundamento da perdurabilidade da cláusula anteriormente avençada.

Amauri Mascaro Nascimento conclui que:

“ A convenção coletiva, nessa perspectiva, funciona como fonte de produção de cláusulas que subsistem, mesmo depois de desaparecerem e o contrato individual de trabalho tem uma função receptícia; a convenção coletiva e o contrato individual acasalam-se para a transposição do direito, da esfera do coletivo para o âmbito do individual, neste como norma que por si se manterá, não necessitando mais do acordo coletivo para viver, do mesmo modo que o satélite lançado pelo foguete no espaço desprende-se e gira, por força própria, ao redor da terra, enquanto o foguete cai e perde a sua função”.²¹

O que podemos extrair desta questão é que limitar a eficácia da vigência prevista no Instrumento normativo coletivo poderá representar um obstáculo à negociação e novamente o judiciário deverá decidir nos casos concretos.

²¹ Nascimento, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho** –. São Paulo: Saraiva, 2009 .p.307

3.6 Cláusulas *in melius* e *in pejus*

1. Cláusulas *in melius*

No Direito do Trabalho ao contrário do que se observa em outros ramos do direito ocorre a desigualdade jurídica, privilegiando o empregado, tido por hipossuficiente de modo a alcançar a igualdade jurídica verdadeira entre as partes. O caráter peculiar de se aplicar a norma mais favorável no Direito do Trabalho vai de encontro à tese da hierarquia das normas, de que deve-se aplicar a norma superior.

A regra é que as cláusulas *in melius*, que trazem estipulações mais benéficas aos empregados serão sempre permitidas, ainda que contrariem normas hierarquicamente superiores. O art. 620 da CLT dispõe que as condições que as condições estabelecidas em Convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em Acordo. Se as estipuladas em Acordo Coletivo foram mais favoráveis, estas é que prevalecerão.

2. Cláusulas *in pejus*

As cláusulas *in pejus* são a exceção e como se sabe é vedada qualquer alteração do contrato de trabalho que piore as condições existentes anteriormente. Muito se tem discutido sobre a possibilidade de alterações *in pejus* das condições de trabalho por meio de negociação coletiva. O que se tem observado a luz do direito do trabalho é o caráter restritivo quando se analisa cláusulas com este teor contratual.

O jurista Amauri Mascaro Nascimento traduziu esta questão de seguinte forma: “A discussão está em saber se deve a lei permitir a negociação *in pejus*. Essa discussão não pode ser evitada, e, se dúvida houver basta ver a crise econômica de 2008 para afastá-la. Nos sistemas de indexação salarial há leis que estabelecem um teto para as vantagens salariais em períodos de emergência e no interesse da economia. Nada impede a prática, pelo governo, de uma política salarial dirigida como meio de combate à inflação no interesse da estabilização da economia e preservação de uma relação entre preços dos produtos e salários.” Neste caso justifica-se a restrição quando absolutamente necessária, desde que transitória, para preservação do interesse geral da sociedade.

“Na Bélgica, em 1976, a lei previu a suspensão, por nove meses, da indexação das escalas mais altas dos salários. Na Itália, em 1977, a lei proibiu a

escala móvel de salários. No Cone Sul do continente americano, leis de política salarial destinadas a controlar a inflação interferiram no conteúdo salarial das convenções coletivas por algum tempo.²²

Neste aspecto é importante ressaltar que existem cláusulas fundamentais à proteção do trabalhador que não são passíveis de redução, não permitindo a mesma flexibilidade de outras cláusulas.

Podemos citar como exemplo leis que proíbem a discriminação em razão do sexo, da cor, por doença, por orientação sexual que não são passíveis de transação negociada em acordo ou convenção coletiva. Sobre a discriminação o jurista Raimundo Simão de Melo em seu livro *Ação Civil Pública na justiça do trabalho* descreve :

“A discriminação nas relações de trabalho pode se fundar na exclusão ou preferência e pode ser tida como inibidora do acesso ao emprego, manutenção e promoção no emprego.

A discriminação pode ser direta, por meio de disposições que estabeleçam critérios proibidos por lei ou indireta, relacionada a atitudes ou regulamentos aparentemente neutros, mas que criam desigualdades entre pessoas com as mesmas características. Muitas vezes ela é imperceptível até mesmo para quem está sendo discriminado.”²³

Neste aspecto as normas coletivas podem ser instrumento para perpetuar ou a discriminação e esta deve ser combatida com toda veemência, por toda a sociedade.

²² NASCIMENTO, Amauri Mascaro . **Direito Contemporâneo do Trabalho** – . São Paulo: Saraiva, 2009 .p.311

²³ MELO, Raimundo Simão de . **Ação civil pública na justiça do trabalho** – 4ª. ed. –. São Paulo: LTr, 2012 .p.357

4 Hierarquia normativa

Quando duas ou mais regras passam a regular de modo diferente o caso concreto é necessário harmonizá-las mediante critérios hierárquicos.

A hierarquia normativa pode ser abrangida, segundo os estudiosos, pela Teoria Geral, onde a hierarquia fixa-se pela extensão de eficácia e intensidade normativa do diploma, de modo mais intenso na Constituição Federal, e de em menor intensidade nos demais diplomas normativos. Constitucionalidade e legalidade são as tônicas que orientam esta ordem jurídica no direito comum.

Sua importância é sentida nas palavras de Mauricio Godinho Delgado:

“ Com a inspiração neste critério hierárquico rígido e inflexível do Direito Comum, nada, na ordem jurídica, agride a Constituição e, abaixo, dessa, nada agride a lei. A pirâmide de hierarquia normativa apresenta-se com a seguinte disposição: Constituição, no vértice, acompanhada de emendas à Constituição. Em seguida, leis complementares, leis ordinárias, leis delegadas, medidas provisórias. Em seguida, decretos (regulamento normativo) e, sucessivamente, diplomas dotados de menor extensão de eficácia e mais tênue intensidade. “²⁴

Uma segunda hierarquia normativa estabelece a especificidade justralhista. Na esfera trabalhista a hierarquia não é rígida e inflexível como tratada anteriormente. O princípio direcionador hierárquico é o da norma mais favorável ao trabalhador. Pode ocorrer de não ser a Constituição Federal ou a lei federal a norma mais favorável ao trabalhador.

Como exemplifica Ronaldo Lima dos Santos “Segundo o princípio da norma mais favorável, entre duas normas igualmente válidas, vigentes e eficazes com aplicabilidade a uma mesma situação fática, tem preferência a norma que confere maiores garantias ao trabalhador. Exemplificando: entre uma lei inconstitucional e uma lei constitucional, não tem aplicação o princípio da norma mais favorável , pois prevalece a norma formalmente válida; assim também na confrontação entre uma lei e um decreto; neste caso, o decreto prevalecerá sobre a lei se tiver sido validamente

²⁴ DELGADO, Mauricio Godinho . **Curso de Direito do Trabalho** – 10. ed - . São Paulo: LTr, 2011. p.1.323

elaborado em conformidade com a lei que regulamenta, inclusive , nos limites materiais, posto que o decreto não pode inovar a lei.”²⁵

Os limites para este tipo de critério especial hierárquico no Direito do Trabalho encontra-se nas normas oriundas do Estado que tem poder de império.

Acumulação e Englobamento

A Ciência do Direito construiu duas teorias aplicadas ao ramo trabalhista para conferir um critério universal e objetivo ao critério hierárquico especial que existente.

A *teoria da acumulação* propõe como segundo Mauricio Godinho Delgado

“... procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos e institutos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. À luz dessa teoria acumulam-se, portanto preceitos favoráveis ao obreiro, cindindo-se diplomas normativos postos em equiparação. A vertente da acumulação é bastante criticável, do ponto de vista científico.”²⁶

Em outro vértice temos a *teoria do conglobamento* que possui um método de interpretação que utiliza o conflito entre as regras a serem aplicadas em que não se fracionam preceitos como na teoria da acumulação. O preceito normativo é apreendido globalmente considerando o universo temático e desta forma o operador do direito consegue extrair o conjunto mais benéfico para solucionar o conflito e deste modo promover o equilíbrio social.

Mauricio Godinho Delgado ainda esclarece a superioridade da orientação técnica da teoria do conglobamento no caso prático:

” De fato, a Lei n.7.064/82 , que dispõe sobre a situação de trabalhadores brasileiros contratados ou transferidos para prestarem serviços no exterior, socorreu-se da teoria do conglobamento no contraponto entre a lei territorial externa e a lei brasileira originária. Observa-se, nessa linha, o texto do art. 3º.III, do mencionado diploma legal:”a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, *no conjunto de normas e em relação a matéria.*”²⁷

²⁵ SANTOS, Ronaldo Lima dos . **Teoria das normas coletivas** – 2. ed - . São Paulo: LTr, 2009 .p.225

²⁶ DELGADO, Mauricio Godinho . **Curso de Direito do Trabalho** – 10. ed - . São Paulo: LTr, 2011. p.1.324

²⁷ Idem. p.1.325

Ainda sobre a teoria do conglobamento, esta consagra a escolha de uma das fontes do direito, mas esta será usada na sua totalidade optando sempre pela fonte mais benéfica ao trabalhador.

Mauricio Godinho Delgado relata que:

“ A teoria do conglobamento, por sua vez, constrói um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas sumamente diverso do anterior. Por essa segunda teoria não se fracionam preceitos ou institutos jurídicos. Cada conjunto normativo é apreendido globalmente, considerado o mesmo universo temático; respeitadas essa seleção é o referido conjunto comparado aos demais, também globalmente apreendidos, encaminhando-se, então, pelo cotejo analítico, à determinação do conjunto normativo mais favorável.”²⁸

A legislação pátria adotou esta teoria, mas não podemos nos esquecer que o legislador também adotou a Teoria do Conglobamento Mitigado.

Também conhecida como Teoria do Conglobamento Orgânico ou por Instituto, a Teoria do Conglobamento Mitigado apresenta como solução a comparação de diversas regras sobre cada instituto ou matéria respeitando-se o critério de especialização.

Para Alice Monteiro de Barros essa proposição busca “ uma comparação parcial entre grupos homogêneos de matérias, de uma ou de outra norma”. Para a autora esta teoria é prevista no nosso ordenamento jurídico, como se refere o art. 3º, inciso II da Lei 7.064/1982, a qual dispõe que “ a aplicação da legislação brasileira de proteção ao trabalho, naquilo que não for incompatível com o disposto nesta Lei, quando mais favorável do que a legislação territorial, no conjunto de normas e em relação a cada matéria.”²⁹

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho . **Curso de Direito do Trabalho** – 10. ed. São Paulo: LTr, 2011. p.1.325

²⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho** – 5. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 181

5 Flexibilização dos direitos trabalhistas

Até este momento tratamos de todos os aspectos que norteiam os acordos e convenções coletivas passando pela evolução, princípios, cláusulas e refletindo sobre a hierarquia normativa. Entretanto todos estes elementos até aqui apresentados tem reflexo direto nas negociações coletivas em todos os seus parâmetros. É por meio das negociações coletivas e acordos que se firmam compromisso que ultrapassam o caráter individual. Muitos destes “compromissos coletivos” tem em sua essência a inconstitucionalidade das normas coletivas que reduzem os direitos trabalhistas.

Quando tratamos da redução de direitos trabalhistas temos que necessariamente abordar a flexibilização destes direitos.

A globalização das economias, a robotização e as novas tecnologias são alguns dos fatores que motivam estudiosos das mais diversas áreas a concordar com a tese da flexibilização dos direitos trabalhistas.

Ilustrativa a afirmação de Amauri Mascaro Nascimento que não deixa dúvidas quanto a questão:

“Seus traços principais são centralizados nos seguintes aspectos: a concepção de democracia acima de qualquer outra opção política; a tutela estatal dos direitos fundamentais do trabalhador; a recusa do corporativismo intervencionista do Estado; a internacionalização da atividades empresariais; a distribuição adequada dos espaços da *autonomia coletiva dos particulares*; a ordem sindical sobre o princípio da liberdade sindical.”³⁰

Desde o início dos anos 60 verificamos a implementação das mais diversas formas e modalidades de alternativa ao trabalho formal. A partir de então surgiram o: “Legam Manufacturing ou manufatura enxuta”, reengenharia, cooperativismo, trabalho voluntário, cooperativismo entre outros. As cooperativas demonstraram ao longo desde período serem as mais representativas da precarização do trabalho.

O Professor Ricardo Antunes, estudioso do trabalho nos diz que “Dentre as distintas formas de flexibilização – em verdade precarização – podemos destacar a

³⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho** – . São Paulo: Saraiva, 2009, p. 311

salarial, de horário, funcional ou organizativa, dentre outros exemplos. A flexibilização pode ser entendida como “liberdade da empresa” para desempregar trabalhadores; sem penalidades, quando a produção e as vendas diminuem; liberdade, sempre para a empresa, para reduzir o horário de trabalho ou de recorrer a mais horas de trabalho; possibilidade de pagar salários reais mais baixos do que a paridade de trabalho exige; possibilidade de subdividir a jornada de trabalho em dia e semana segundo as conveniências das empresas, mudando os horários e as características do trabalho (por turno, por escala, em tempo parcial, horário flexível etc.), dentre tantas outras formas de precarização da força de trabalho.³¹

Aos poucos percebemos que leis paralelas a CLT introduzidas em momentos políticos, sociais e econômicos distintos foram introduzidas sem o debate social e sem o mínimo conflito.

Ilustramos com um quadro comparativo que demonstra a Trajetória da Flexibilização no Brasil.³²

ANO	FINALIDADE
1965	Redução da jornada e dos salários
1966	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) opcional.
1967	Acordos coletivos por empresa; depósito e não mais a homologação pelo Ministério do Trabalho e Emprego dos acordos das convenções coletivas entre sindicatos e empresas.
1974	Trabalho temporário
1988	Contrato a prazo determinado com redução de encargos; compensação ou banco de horas; redução negociada de salários; ampliação negociada de 6 para 8 horas dos turnos de revezamento.
1989	Liberção do trabalho das mulheres.
1993	Terceirização de atividades de apoio das empresas.
1994	Desindexação dos salários; descaracterização do vínculo de emprego entre cooperado e cooperativas.
1997	Programa de demissão voluntária dos servidores públicos.
1999	Participação nos lucros ou resultados da empresa, desvinculada dos salários; instituição facultativa de comissões de conciliação extrajudicial dos direitos trabalhistas.
2001	Suspensão temporária do contrato de trabalho por acordos coletivos para requalificação profissional do trabalhador; separação das utilidades e dos salários; limitação da inclusão do tempo de trajeto na jornada de trabalho; contrato a tempo parcial de 25 horas com salário proporcional.
2005	Falência e recuperação da empresa para limitar o privilégio dos créditos do trabalhador e preservar a empresa.

³¹ CANDY, Florêncio Thomé; SCHWARZ, Rodrigo Garcia - **Direito Coletivo do Trabalho: curso de revisão e atualização** – Rio de Janeiro: Elsevier. p.5

³² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Direito Contemporâneo do Trabalho** – . São Paulo: Saraiva, 2009 .p.59

O legislativo também tem sua grande parcela de contribuição na precarização do trabalho na medida em que uma série de Projetos de Lei tramitam no congresso, dentre eles, o projeto de lei que regulamenta o trabalho terceirizado no Brasil (PL 4330/04, do deputado Sandro Mabel – PMDB-GO)

Este projeto tem como quatro pontos polêmicos:

- Garantia aos terceirizados dos direitos trabalhistas vigentes para os trabalhadores contratados diretamente pela empresa, o que envolve a questão da representação sindical;
- A abrangência da terceirização deve valer para todas as atividades da empresa ou só para trabalhos secundários, as chamadas atividade-meio;
- Definir se a responsabilidade da empresa contratante em relação às obrigações trabalhistas deve ser solidária ou subsidiária.
- Terceirização no serviço público

Nos resta o questionamento do futuro do trabalho formal frente à terceirização, em relação ao crescente número de trabalhadores da indústria que migra para os serviços com remuneração inferior. Em relação a falta efetiva de trabalho remunerado para os jovens que ingressam no mercado.

Ricardo Antunes complementa seu estudo sobre a precarização estrutural dizendo que “É neste quadro, caracterizado por um processo de precarização estrutural do trabalho, que os capitais globais estão exigindo também o desmonte da legislação social protetora do trabalho. E flexibilizar a legislação social do trabalho significa, não é possível ter nenhuma ilusão sobre isso, aumentar ainda mais os mecanismos de extração do sobretrabalho, ampliar as formas de precarização e destruição dos direitos sociais que foram arduamente conquistados pela classe trabalhadora, desde o início da Revolução Industrial, na Inglaterra.”³³

Para o jurista Guilherme de Moraes Mendonça “Vale dizer também que a existência e a correspondente contextura formal dos direitos sociais nos vários

³³ CANDY, Florêncio Thomé ; SCHWARZ, Rodrigo Garcia - **Direito Coletivo do Trabalho: curso de revisão e atualização** – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.p.11

ordenamentos é componente essencial para tornar eficaz a dignidade da pessoa humana na construção de uma sociedade justa, fraterna ou democrática.

Dessa maneira, a despeito da importância da celebração de convênios coletivos, ponto alto do exercício da autonomia privada coletiva, que inclusive fornece efetividade à negociação coletiva, indubitável é que a crise do Estado Social não pode ser considerada extinguir direitos sociais. Dessa forma, quando se tratar de flexibilizar ,mesmo nas hipóteses de normas autônomas, limites haverão de ser respeitados. ³⁴

³⁴ CANDY, Florêncio Thomé ; SCHWARZ, Rodrigo Garcia - **Direito Coletivo do Trabalho: curso de revisão e atualização** – Rio Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.p.11

6 A inconstitucionalidade das normas coletivas

Ao tratarmos da inconstitucionalidade das normas coletivas é fundamental estabelecermos quais são os limites constitucionais nas negociações coletivas. Na Constituição Federal encontramos o artigo 7º que dispõe sobre quase todos os institutos do direito do trabalho e determina, como regra uma legislação protecionista. Evidenciamos assim uma redução do espaço negocial que as partes deverão enfrentar.

De acordo com o estudo do sub-procurador geral do trabalho Otavio Brito Lopes:

“Um segundo aspecto a ser considerado, é que a negociação coletiva de trabalho só pode ter por objeto o ajuste de condições que incidam sobre os contratos de trabalho (cláusulas normativas), que disciplinem relações entre os sindicatos convenientes (cláusulas obrigacionais), ou que se refiram à própria convenção ou acordo coletivo de trabalho (duração, prorrogação, modificação, multa por descumprimento etc). Questões estranhas ao contrato de trabalho e às partes envolvidas na negociação não são pertinentes.

Tal limitação está implícita na Constituição Federal, que cria a entidade sindical como uma espécie particular de associação com objetivos próprios relacionados a trabalhadores e empregadores, em suas relações de trabalho (art. 8º da CF), deixando questões de interesse político para os partidos políticos (art. 17 da CF) e outros interesses para as associações comuns e as cooperativas (art. 5º, incisos XVII, XVIII, XIX, XX e XXI da CF).”³⁵

Defende ainda o estudioso Otavio Brito Lopes que existem outras limitações em decorrência das garantias, direitos e princípios constitucionais que são inegociáveis e exemplifica:

“A autonomia privada coletiva não possui densidade suficiente, por exemplo, para legitimar a discriminação de uma parcela de

³⁵ LOPES, Otavio Brito, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm> - Acesso em 18/09/2013.

trabalhadores (art. 5º, "caput" e inciso I e art. 7º, incisos XXX, XXXI, XXXII e XXXIV, da CF); para permitir a contratação de trabalhadores menores de 16 anos como empregados (art. 7º, inciso XXXIII); para impor obrigações pecuniárias aos trabalhadores não associados da entidade sindical, como forma de interferir na liberdade de sindicalização (art. 8º, inciso V); para impor obrigações a terceiros alheios aos limites da negociação e à representação das entidades convenentes; para abolir as garantias de emprego da gestantes e membros da CIPA (art. 10, II, "a" e "b" do ADCT); para limitar o acesso de trabalhadores e empregadores ao judiciário (art. 5º, inciso XXXV); para atingir o piso constitucional dos direitos sociais, salvo na hipótese de flexibilização (art. 7º, "caput" e inciso VI); para restringir o direito à vida, à saúde, à liberdade, inclusive a sindical, à segurança, ao exercício profissional e a outras garantias e direitos fundamentais. Estão nesta mesma situação as normas de proteção à saúde e segurança do trabalhador (meio ambiente do trabalho), pois tutelam em última análise a vida e a saúde do cidadão-trabalhador, logo, são inalienáveis e não podem ser objeto de flexibilização."³⁶

Recentemente em 27 de agosto, o TRT-SP publicou a súmula 14 que demonstrou ser um avanço importante nas negociações coletivas e deu mais poder a autonomia coletiva privada; ou seja, a vontade coletiva pode e deve ter seu valor reconhecido.

SÚMULA Nº 14

Volkswagen do Brasil Ltda. Participação nos lucros e resultados. Pagamento mensal em decorrência de norma coletiva. Natureza indenizatória. A despeito da vedação de pagamento em periodicidade inferior a um semestre civil ou mais de duas vezes no ano civil, disposta no art. 3º, § 2º, da Lei nº 10.101, de 19.12.2000, o parcelamento em prestações mensais da participação nos lucros e resultados de janeiro de 1999 a abril de 2000, fixado no acordo coletivo celebrado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil Ltda., não retira a natureza indenizatória da referida verba (art. 7º, XI, da CF), devendo prevalecer a diretriz constitucional que prestigia a autonomia privada coletiva (art. 7º, XXVI, da CF). (Res. nº 02/2013 - DOEletrônico)³⁷

Nesta sumula o TRT-SP reconhece como válido um acordo coletivo firmado entre o Sindicato dos Metalúrgicos do ABC e a Volkswagen do Brasil. Contrariamente

³⁶ LOPES, Otavio Brito, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm> - Acesso em 18/09/2013.

³⁷ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região..Disponível em: <www.trt2.jus.br/juris-sumulas-trtsp>. Acesso em 18/09/2013

a Lei no. 10.101 de 19.12.2000 sobre a participação nos lucros e resultados que estabelece a periodicidade semestral para o pagamento dos dividendos; este acordo estabelece o pagamento das prestações mensais. Ainda neste mesmo acordo as verbas foram declaradas por ambas as partes como de natureza indenizatória e não salariais com fundamento na autonomia coletiva privada.

No artigo intitulado Reconhecimento das negociações coletivas a jurista Dania Fiorin Longhi analisa esta questão e complementa:

A lei, no entanto, permite que nas negociações coletivas haja a renúncia, pelos trabalhadores, de direitos disponíveis, como: redução de salário em caso de crise econômica da empresa (artigo 7º, VI, da CF), extensão do horário em turnos ininterruptos de revezamento, sem o pagamento da hora extraordinária (artigo 7º, XIV, da CF), redução da jornada de trabalho com a respectiva redução salarial e redução do número de dias de férias (artigo 58-A, da CLT), extensão da jornada diária de trabalho sem o recebimento da hora extraordinária, pelo período de um ano, possibilitando o descanso do período equivalente ao trabalhado (artigo 59 da CLT), a suspensão do contrato de trabalho do empregado, durante determinado período, ficando sem salários (artigo 476-A da CLT), dentre outros direitos. Mas, a negociação coletiva não é uma renúncia de direitos e sim uma troca.

A validação da autonomia da vontade coletiva privada nas negociações, possibilitará aos trabalhadores e empregadores um grande avanço, que levará aos ajustes necessários às relações de trabalho, que só cada grupo representado, particularmente, tem a dimensão precisa de seus reais interesses e prioridades, nem sempre refletidos na lei estatal.³⁸

Podemos até então evidenciar que a questão da inconstitucionalidade é de suma importância na análise das convenções coletivas e deve ser observada de modo a garantir a conformidade com a carta maior. É fundamental que as partes; representantes dos empregados e empregadores façam uso correto da negociação coletiva como instrumento de evolução das relações entre o capital e o trabalho.

Dentre os princípios que norteiam o Direito Coletivo do Trabalho e tem reflexo direto na constitucionalidade ou não das normas e acordos; na visão de Vólia Bonfim são: (i) o princípio da Liberdade Sindical, (ii) o princípio da preponderância do

³⁸FIORIN, Dânia ; **Fonte:** Valor Econômico, Longhi http://www.granadeiro.adv.br/template/template_clipping.php?Id=12436 Acesso em 18.09.2013

interesse coletivo sobre o individual,(iii) o princípio da autonomia coletiva ou Poder de Autorregulamentação, (iv) o princípio da busca do equilíbrio social e da paz social, (v) o princípio da adequação ou da adaptação, (vi) o princípio da boa fé ou da lealdade entre os negociantes, (vii) o princípio da intervenção obrigatória dos sindicatos, (viii) o princípio da equivalência entre os negociantes e o princípio da atuação dos terceiros.³⁹ Destaca-se o Limite da Negociação Coletiva. Os limites estão diretamente relacionados a constitucionalidade ou não da cláusula ou norma coletiva. Este princípio descreve o que pode e o que não pode ser negociado e as palavras de Vólia Bonfim Cassar são determinantes:

“ O objetivo da negociação coletiva e o de adequar as relações trabalhistas à realidade enfrentada pelos interessados, que se modifica a cada dia, base territorial, empresa e época. Busca a harmonia temporária dos interesses antagônicos. Assim é possível a criação de benefícios não previstos em lei, a supressão destes mesmos benefícios ou sua modificação. A negociação irá adequar-se ao campo que encontrar para pauta de reivindicações para retração de direitos. Todavia, excepcionalmente, quando for o caso de comprovada dificuldade econômica, o empregador poderá propor a flexibilização de certos direitos.

As normas coletivas têm ampla liberdade para conceder benefícios superiores aos previstos na lei, mas tem limitações quando desejarem reduzir ou suprimir direitos previstos em lei. Este limite não pode ser arrolado taxativamente, pois será avaliado em cada caso pelo grupo o quanto aquela coletividade deve ceder para não perder seus empregos de forma coletiva.”⁴⁰

Ainda sobre esta questão do que pode ou não ser transacionado no direito coletivo do trabalho Godinho *divide os direitos trabalhistas previstos em lei em duas espécies, os de “ indisponibilidade absoluta” e aqueles de “ indisponibilidade relativa”*. *Defende que só os direitos trabalhistas de indisponibilidade relativa poderão ser negociados e, em seqüência, transacionados. Os direitos de indisponibilidade absoluta, segundo o autor, não poderão ser negociados, por constituírem um patamar mínimo civilizatório. Segundo o autor , este se divide em três grupos convergentes de normas trabalhistas heterônomas: normas constitucionais em geral; as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno e normas legais*

³⁹ BONFIM, Vólia, **Direito do Trabalho**, 8ª. ed. rev. e atual – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013. p. 1211 - 1216

⁴⁰ IDEM p. 1214

*infraconstitucionais. Considera como de indisponibilidade absoluta a assinatura da CTPS, o salário mínimo ou bases salariais mínimas; normas antidiscriminatórias e de identificação profissional; os direitos previstos nas convenções internacionais do trabalho; as normas de medicina e segurança do trabalho e demais normas constitucionais em geral, com algumas ressalvas.*⁴¹

Como estamos diante da inconstitucionalidade das normas coletivas na redução de direitos trabalhistas uma questão poderá vir à tona. Quais artigos estariam sendo violados quando tratamos dos acordos e convenções coletivas?

A Constituição preserva os direitos mínimos indisponíveis assegurados aos trabalhadores. Os arts. 5º, 7º, 8º, 9º, 10 e 11 da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelecem direitos mínimos que precisam ser preservados. Neles reúnem-se as disposições basilares sobre o Direito do Trabalho, que são parâmetros iniciais na aplicação deste Direito. Os direitos mínimos são irrenunciáveis e são preservadores da dignidade humana conforme destaca Eduardo Gabriel Saad em seu livro CLT comentada.

Vólia Bonfim complementa que “ O Direito do Trabalho, diferentemente da previsão piramidal de Kelsen, não aplica a norma hierarquicamente “superior”, mas a norma mais favorável ou até mesmo a situação fática mais benéfica ao trabalhador, salvo disposições estatais, imperativas e de ordem pública em contrário (neste sentido as OJs Transitórias nºs 46 e 51 da SDI-I E Súmulas nºs 51,87,288,372 e 384, todas do TST).⁴²

Dentre os requisitos de validade das negociações coletivas é importante salientar que deve-se considerar o art. 166 do Código Civil e a Instrução normativa no. 1, de 24 de março de 2004 do TEM que dispõe em seu artigo :

“art. 3º. Art. 3º A negociação e a respectiva convenção ou acordo coletivo de trabalho deverão observar os requisitos de validade dos atos jurídicos em geral, as disposições do Título VI da Consolidação das Leis do Trabalho e as demais normas vigentes, com vista a assegurar sua validade.”⁴³

⁴¹ DELGADO, Maurício Godinho, Curso de Direito do Trabalho, 10ª. ed. – São Paulo: LTr, 2011 p. 1296 – 1299

⁴² BONFIM, Vólia, **Direito do Trabalho**, 8ª. ed. rev. e atual – Rio de Janeiro: Forense; São Paulo: MÉTODO, 2013. p. 45

⁴³ Fonte: <http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-01-de-24-03-2004-2.htm>, acessado em 28.09.2013

O Ministério Público do Trabalho em regra tem a atribuição de questionar a validade das normas coletivas. Esta atribuição esta prevista na Lei Complementar nº 75, de 20/5/1993, prevê expressamente a ação anulatória de cláusula de contrato, acordo ou convenção coletiva de trabalho, ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho, em defesa dos trabalhadores:

"

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

IV - propor as ações cabíveis para a 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".

O art. 83, IV, da referida Lei Complementar, foi questionada conforme Ação Direta de Inconstitucionalidade nº 1852-1-DF (rel. Min. Marco Aurélio), em que a autora (Confederação Nacional dos Trabalhadores Metalúrgicos - CNTM) argumentava que esse dispositivo cerceava a liberdade sindical relativamente à formalização de acordos e convenções coletivos, traduzindo intervenção estatal na organização sindical, o Supremo Tribunal Federal não acolheu tal entendimento, afirmando a validade, em sede liminar, da disposição inquinada (DJU de 4/9/1998).

Sobre a questão da legitimidade do Ministério Público do trabalho argumenta Mauro Schiavi que “ Quanto a legitimidade do Ministério Público do Trabalho na defesa de direitos individuais homogêneos na esfera trabalhista, há certo dissenso na doutrina e jurisprudência, uma vez que o interesse é divisível e, em regra, disponível. Além disso, há uma tendência doutrinária de se prestigiar a tutela do direito individual homogêneo na esfera trabalhista, a cargo dos Sindicatos (art. 8º.III, da CF).

Não obstante, a nosso ver, o interesse individual homogêneo é uma subespécie de interesse transindividual arrolado no art. 81 da Lei n. 8.078/90, tendo, portanto, feição coletiva. Além disso, o art. 129, III da Constituição Federal atribui legitimidade ao Ministério Público” para promover o inquérito civil público e a ação civil pública, para a proteção do patrimônio público e social, do meio ambiente e de outros interesses difusos e coletivos”. Ora, outros interesses difusos e coletivos somente podem ser os interesses individuais homogêneos. Em suma, quanto há

lesão individual homogênea, há o interesse social que justifica a legitimidade do *Parquet*.⁴⁴

Eis alguns julgados no sentido da competência do Ministério Público do Trabalho para propor ações coletivas:

LEGITIMIDADE ATIVA - MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO - DIREITOS INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS . O Ministério Público é instituição voltada à defesa dos interesses da sociedade e à proteção das liberdades individuais e coletivas (art. 127 da Constituição da República). Compete-lhe também a defesa dos direitos sociais constitucionalmente garantidos, bem como promover as ações cabíveis para a declaração de nulidade de cláusula de contrato, acordo ou convenção coletiva que viole as liberdades individuais ou coletivas ou os direitos individuais homogêneos indisponíveis dos trabalhadores (art. 83, III e IV, da Lei Complr nº 75, de 20/5/93). Recurso de revista conhecido e provido.

(TST - RR: 3224600552006511 3224600-55.2006.5.11.0019, Relator: Milton de Moura França, Data de Julgamento: 16/11/2011, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 25/11/2011)⁴⁵

Nesse sentido também destacamos a seguinte ementa:

Ementa: AÇÃO CIVIL COLETIVA. NATUREZA. DEFESA DE DIREITOS E INTERESSES INDIVIDUAIS HOMOGÊNEOS. LEGITIMIDADE DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO PARA AJUIZÁ-LA. NECESSIDADE DE UMA INTERPRETAÇÃO SISTEMÁTICA E TELEOLÓGICA DAS NORMAS CONSTITUCIONAIS E INFRACONSTITUCIONAIS QUE REGULAM A MATÉRIA. Nos últimos quinze anos, o Brasil conheceu importantes inovações legislativas a respeito dos chamados direitos e interesses difusos e coletivos e dos mecanismos de tutela coletiva desses direitos, destacando-se a Lei nº 7.347, de 24 de julho de 1985, que disciplina a conhecida ação civil pública, e a Lei nº 8.078, de 11 de setembro de 1990, que instituiu o Código de Proteção e Defesa do Consumidor. Este, entre outras novidades, introduziu um importante mecanismo de defesa coletiva para direitos individuais homogêneos: a ação civil coletiva (arts. 91 a 100). São características dessa última categoria de direitos ou interesses a possibilidade de perfeita identificação do sujeito, assim como da relação dele com o objeto do seu direito, sendo que a ligação com os demais sujeitos decorre da circunstância de serem todos titulares individuais de direitos com

⁴⁴ SHIAVI, Mauro, Manual de direito processual do trabalho, 5ª. ed. – São Paulo: LTr, 2012, p.1218

⁴⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho . SDC. Recurso de Revista n 3224600552006511 3224600-55.2006.5.11.0019. Relator: Milton de Moura França, 16 nov. 2011. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21619886/recurso-de-revista-rr-3224600552006511-3224600-55.2006.5.11.0019-TST> >. Acesso em 28/09/2013

"origem comum" e são divisíveis, pois podem ser lesados e satisfeitos de forma diferenciada e individualizada, satisfazendo ou lesando um ou alguns titulares sem afetar os demais. Portanto, por serem individuais e divisíveis, fazem parte do patrimônio individual do seu titular e, por isso, são passíveis de transmissão por ato "inter vivos ou mortis" causa e, regra geral, suscetíveis de renúncia e transação. Quanto a sua defesa em juízo, geralmente, são defendidos pelo próprio sujeito detentor do direito material, sendo que a defesa por terceiros será sob a forma de representação ou, quando houver previsão legal, sob a forma de substituição processual. Assim sendo, no que concerne à legitimidade do "parquet" laboral para a propositura da ação civil coletiva, mostra-se mais coerente com o direito hodierno o entendimento de que o artigo 83 inciso III, da Lei Complementar nº 75/93, ao dispor, entre outras atribuições, que é incumbência do Ministério Público do Trabalho "propor ação civil pública no âmbito da Justiça do Trabalho, para defesa de interesses coletivos, quando desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos" (grifei), utilizou a expressão "interesses coletivos" na sua acepção "lato", abrangendo, outrossim, tanto os interesses coletivos "stricto sensu", quanto os difusos e os individuais homogêneos, uma vez não se poder restringir a legitimidade que foi amplamente concedida pelo art. 129, inciso II, do Texto Ápice, sem qualquer discriminação entre os diversos ramos do "Parquet". À mesma conclusão chega-se após o exame do art. 6º, inciso VII, alínea "d", da Lei Complementar nº 75/93, que, ao disciplinar os instrumentos de atuação do Ministério Público da União, em todos os seus ramos, aponta a ação civil pública para a defesa de "outros interesses individuais indisponíveis, homogêneos, sociais, difusos e coletivos". Ademais, não há olvidar que, após a promulgação da "Lex Fundamental" de 1988, o Ministério Público foi guindado à "instituição permanente, essencial à função jurisdicional do Estado, incumbindo-lhe a defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos interesses sociais e individuais indisponíveis". Vale dizer, portanto, que, ao tutelar os direitos elencados ao trabalhador no art. 7º da Constituição Federal vigente, ele atua, sem dúvida alguma, na defesa dos direitos sociais e, por conseguinte, também na defesa dos direitos e garantias fundamentais conferidos aos cidadãos, bem assim na concretização dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil previstos no art. 3º.

(TRT-12ª.R – 1ª. T.- AC. N. 31.21/98 –Rel. Juiz Dilnei Biléssimo – DJSC 23.4.98 – p.336)⁴⁶

⁴⁶ BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12ª.Região . TRT-12ª.R – 1ª. T.- AC. N. 31.21/98 –Rel. Juiz Dilnei Biléssimo – DJSC 23.4.98 – p.336 <http://www2.trt12.jus.br> >. Acesso em 28/09/2013

7 Análise Jurisprudencial das normas coletivas na visão dos Tribunais

Ao analisarmos os casos práticos é que podemos entender a extensão e a importância das normas coletivas nas relações de trabalho. As jurisprudências dos tribunais nos ajudam a ter um entendimento do que seja uma cláusula ou norma inconstitucional e nos auxiliam a permear os princípios elementares que regem as normas coletivas. Quando verificamos os casos em tela podemos identificar quais os elementos que conflitam com a carta maior e a visão do judiciário trabalhista acerca de cada um destes fatos. As jurisprudências dos tribunais nos apresentam características pelas quais podemos compreender não somente as questões jurídicas mas sociais, políticas e econômicas que permeiam as decisões. As decisões jurídicas podem e devem colaborar para o desenvolvimento das relações de trabalho.

Ao analisarmos alguns acórdãos estaremos diante não só dos princípios e mais profundamente das teorias que os norteiam. A interpretação que o operador do direito dá a norma é o meio pelo qual o direito passa a ser efetivo. Daí sua importância nas análises das jurisprudências dos tribunais.

Esta ementa que demonstramos abaixo trata de uma norma coletiva que estabeleceu prazo para a comunicação de gravidez do empregado para o empregador. O relator não deixa dúvidas quanto a inconstitucionalidade da cláusula uma vez que a estabilidade ocorre na confirmação de que a concepção se deu durante a relação de emprego.

ESTABILIDADE DA GESTANTE. RESPONSABILIDADE OBJETIVA. PRAZO FIXADO EM NORMA COLETIVA. INCONSTITUCIONALIDADE. A desnecessidade de prova da comunicação ao empregador do estado gravídico trata-se de questão já superada pela jurisprudência. Atendendo-se à literalidade do texto constitucional, exige-se apenas a confirmação da gravidez, conforme entendimento consubstanciado na súmula 244 do TST. Mesmo o desconhecimento da gravidez pela reclamante no momento de sua demissão não é relevante, visto que o que a lei visa proteger é o bem estar do nascituro nos primeiros meses de nascimento. Assim, o que gera a estabilidade e a garantia no emprego é a confirmação de que a

concepção se deu durante a relação de emprego, sendo objetiva a responsabilidade do empregador e inconstitucional qualquer prazo fixado em norma coletiva para tal comunicação. Apesar de a presente ação ter sido ajuizada quase no fim do período de estabilidade, tem a reclamante direito à indenização referente a todo o interregno, não configurando abuso do direito de ação, conforme a OJ 399 da SDI-1. Condena-se a reclamada ao pagamento de indenização correspondente aos salários e demais verbas contratuais referentes ao período de estabilidade. DANOS MORAIS. O afastamento irregular da reclamante de suas atividades durante o período de estabilidade, por si só, não enseja o pagamento de indenização até porque a reclamada não tinha conhecimento, quando da demissão, do estado gravídico da reclamante (conforme por ela admitido). Mesmo reconhecendo este juízo o indiscutível abalo que tal situação pode gerar, não é suficiente para ocasionar dano passível de reparação. Indevida a indenização pleiteada. Recurso conhecido e parcialmente provido.

(TRT-7 - RO: 21740720115070024 CE 0002174-0720115070024, Relator: FRANCISCO TARCISIO GUEDES LIMA VERDE JUNIOR, Data de Julgamento: 26/07/2012, Primeira Turma, Data de Publicação: 03/08/2012 DEJT)⁴⁷

Esta outra ementa demonstra a evolução da mais alta corte trabalhista ao demonstrar a evolução do entendimento quanto as questões de saúde, higiene e segurança do trabalho. Anteriormente o entendimento era que seria possível a redução do percentual do adicional de periculosidade, bem como a proporcionalidade do tempo de exposição ao risco.

Em várias ementas relativas ao tema saúde e segurança observamos que o judiciário trabalhista tende a ser cada vez mais inflexível inviabilizando a possibilidade de se transacionar sobre estes elementos que são de ordem pública.

⁴⁷BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. SDC. RO: 21740720115070024 CE 0002174-0720115070024. Relator: Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Junior, DEJT 08 ago. 2012. Disponível em: <<http://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22080703/recurso-ordinario-ro-1740720115070024-ce-0002174-0720115070024-trt-7>>. Acesso em 18/09/2013

Nas palavras de João Carlos Teixeira, PRT 1ª. Região – Rio de Janeiro:

“O caput do art. 7º da Magna Carta estabeleceu igual tratamento jurídico entre o trabalhador urbano e o rural. Todavia, é certo que muitos dos direitos inseridos nos diversos incisos do referido artigo dizem respeito aos trabalhadores urbanos e rurais com vínculo empregatício. No entanto, não se pode perder de vista que as normas de proteção da saúde e segurança do trabalhador são de ordem pública, isto é, de interesse público, geral da sociedade, devendo portanto ser observadas sempre que as condições de trabalho ofereçam risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, independentemente da natureza jurídica da relação de trabalho.”⁴⁸

No livro “Direitos Coletivos do Trabalho na Visão do TST” podemos ver claramente os limites de negociação no caso dos intervalos para repouso:

“A Orientação jurisprudencial n. 342 da SBDI-1 considera inválida a norma coletiva que reduz ou exclui o intervalo intrajornada para repouso e alimentação do trabalhador, à exceção de condutores de veículos rodoviários, empregados em empresas de transporte coletivo urbano. Essa posição tem sido rigorosamente observada pela SDC na análise das cláusulas dos dissídios coletivos, com aplicação extensiva às normas de ordem pública e insusceptíveis de transação, principalmente quando envolvem matéria de saúde e segurança dos trabalhadores.”⁴⁹

Na ementa abaixo que pretendia a fixação de um percentual menor de adicional de periculosidade observamos claramente o posicionamento da corte contrário a tal ação e a evolução do pensamento sobre este tipo de Entretanto tal resolução foi cancelada e proibiu-se a redução do percentual como podemos confirmar abaixo.

RECURSO DE REVISTA. NORMA COLETIVA FIXANDO PERCENTUAL MENOR PARA O ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. IMPOSSIBILIDADE . Nesta Corte prevalecia o

⁴⁸ TEIXEIRA, João Carlos. Disponível em: <http://www.pgt.mpt.gov.br/publicacoes/pub48.html> - Acesso em 22 set. 2013.

⁴⁹ ARRUDA, Kátia Magalhães; Costa, Walmir Oliveira; **Direitos Coletivos do Trabalho na Visão do TST Homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito**, São Paulo: Ltr, 2011 p. 99

entendimento de que era válida norma coletiva que previa a redução do percentual do adicional de periculosidade, bem como proporcional ao tempo de exposição ao risco (Súmula n.º 364, II). Entretanto, o Pleno deste Tribunal Superior, por meio da Resolução n.º 174, de 24/5/2011 (DEJT 27/5/2011), cancelou o item II e deu nova redação à Súmula n.º 364, expurgando a possibilidade de norma coletiva transacionar em relação ao adicional de periculosidade. Com efeito, a jurisprudência atual deste Tribunal é no sentido de que, por se tratar o adicional de periculosidade de medida de saúde e segurança do trabalho, garantido por norma de ordem pública e cogente, é proibida a flexibilização do percentual do adicional de periculosidade em patamar inferior ao legal, ainda que proporcional ao tempo de exposição ao risco. Precedentes desta Corte. Recurso de Revista não conhecido . RECURSO DE REVISTA ADESIVO DO RECLAMANTE. APLICAÇÃO DO ART. 500, III, DO CPC. Nos termos do art. 500, III, do CPC, não conhecido o Recurso principal, fica prejudicado o conhecimento do Recurso Adesivo. Recurso Adesivo com exame prejudicado.

(TST - RR: 3990009320055090018 399000-93.2005.5.09.0018, Relator: Maria de Assis Calsing, Data de Julgamento: 09/05/2012, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 11/05/2012)⁵⁰

Novamente observamos na ementa abaixo uma cláusula coletiva que prevê a redução do intervalo intrajornada. Esclarece o acórdão que a norma coletiva não pode transacionar medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, por se tratar de norma de ordem pública. Neste caso específico a cláusula do acordo coletivo que reduzia o intervalo intrajornada foi considerada inválida pois há necessidade específica e expressa de autorização do Ministério do Trabalho e Emprego para tal redução.

AGRAVO DE INSTRUMENTO DO SINDICATO . IRREGULARIDADE DE REPRESENTAÇÃO DO RECURSO DE REVISTA. AUSÊNCIA DE IMPUGNAÇÃO DOS FUNDAMENTOS ADOTADOS PELO TRIBUNAL REGIONAL. SÚMULA 422/TST. Revela-se desfundamentado agravo de instrumento que não impugna os fundamentos adotados na decisão proferida pelo TRT que denega seguimento a recurso de revista, nos termos do art. 514, II, do CPC e da Súmula 422/TST, não devendo, portanto, ser conhecido. Agravo de instrumento não conhecido. B) AGRAVO DE INSTRUMENTO DA COMPANHIA SIDERÚRGICA NACIONAL - CSN . RECURSO DE REVISTA. REDUÇÃO DO INTERVALO INTRAJORNADA MEDIANTE NORMA COLETIVA. IMPOSSIBILIDADE. DECISÃO DENEGATÓRIA. MANUTENÇÃO . Nos termos do item II da Súmula 437/TST, - é

⁵⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho . SDC. Recurso de Revista n 3990009320055090018 399000-93.2005.5.09.0018. Relator: Maria de Assis Calsing, 09 mai. 2012. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/21619886/recurso-de-revista-rr-3990009320055090018-399000-9320055090018-TST> >. Acesso em 18/09/2013

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), infenso à negociação coletiva-. A redução do intervalo intrajornada só é legalmente permitida mediante expressa e específica autorização do Ministério do Trabalho e Emprego, após vistoriar as instalações e sistema de trabalho da empresa, nos termos do art. 71, § 3º, da CLT, o que não ocorreu na hipótese dos autos. Ademais, nos termos do item I da referida Súmula, -a não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento total do período correspondente, e não apenas daquele suprimido, com acréscimo de, no mínimo, 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho-. Dessa maneira, não há como assegurar o processamento do recurso de revista quando o agravo de instrumento interposto não desconstitui os fundamentos da decisão denegatória, que subsiste por seus próprios fundamentos. Agravo de instrumento desprovido.

(TST - AIRR: 97004520075010343 9700-45.2007.5.01.0343, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 08/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 10/05/2013)⁵¹

A ementa abaixo diz respeito uma cláusula que faculta compensação de jornada nas atividades insalubres independentemente de licença prévia das autoridades competentes o que é vetado pelo judiciário trabalhista.

RECURSO DE REVISTA. RITO SUMARÍSSIMO. 1) HORAS EXTRAS. COMPENSAÇÃO DE JORNADA. ATIVIDADES INSALUBRES. A Constituição Federal estipulou, como direito dos trabalhadores, a redução dos riscos inerente ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança. Essa inclusive é a orientação que se extrai da Convenção nº 155 da OIT, ratificada pelo Brasil, em 18.05.1992, que expressamente estabelece a adoção de medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho. A CLT prevê, por sua vez, em seu artigo 60, que, nas atividades insalubres, só será permitida qualquer prorrogação da jornada de trabalho mediante licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Nesse contexto, mesmo que haja norma coletiva autorizando o regime compensatório em atividade insalubre, é imprescindível a observância da obrigação de haver inspeção e permissão das autoridades competentes, na forma do

⁵¹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SDC AIRR 97004520075010343 9700-45.2007.5.01.0343, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 08 mai. 2012. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23139561/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-97004520075010343-9700-4520075010343-tst>> Acesso em 18/09/2013

citado art. 60 da CLT. Isso porque a negociação coletiva trabalhista não tem poderes para eliminar ou restringir direito trabalhista peculiar e expressamente fixado por regra legal, salvo havendo específica autorização da ordem jurídica estatal. Em se tratando de regra fixadora de vantagem relacionada à redução dos riscos e malefícios no ambiente do trabalho, de modo direto e indireto, é enfática a proibição da Constituição ao surgimento da regra negociada menos favorável (art. 7º, XXII, CF). Em coerência a essa nova diretriz, o Tribunal Pleno do TST cancelou a Súmula 349/TST, cancelando também outros verbetes que flexibilizavam a legislação na área de saúde e segurança laborais (item II da Súmula 364 e OJ Transitória 4 da SDI-1 do TST). Desse modo, não há como prevalecer cláusula que faculta compensação de jornada nas atividades insalubres independentemente de licença prévia das autoridades competentes em matéria de higiene do trabalho. Recurso de revista não conhecido, no aspecto . 2) MULTA NORMATIVA. AUSÊNCIA DE PREQUESTIONAMENTO. SÚMULA 297/TST. Nos termos da Súmula 297/TST, diz-se prequestionada a matéria ou questão quando na decisão impugnada haja sido adotada, explicitamente, tese a respeito, incumbindo à parte interessada, desde que a matéria haja sido invocada no recurso principal, opor embargos declaratórios, objetivando o pronunciamento sobre o tema, sob pena de preclusão. Recurso de revista não conhecido, no particular. 3) HONORÁRIOS ADVOCATÍCIOS. Na Justiça do Trabalho, nas lides que envolvem relação de emprego, a condenação ao pagamento de honorários advocatícios, nunca superiores a 15% (quinze por cento), não decorre pura e simplesmente da sucumbência, devendo a parte estar assistida por sindicato da categoria profissional e comprovar a percepção de salário inferior ao dobro do salário mínimo ou encontrar-se em situação econômica que não lhe permita demandar sem prejuízo do próprio sustento ou da respectiva família. Tal é o entendimento consubstanciado na Súmula 219/TST. Com efeito, não estando a parte Reclamante assistida por seu sindicato profissional, não poderia prevalecer a condenação ao pagamento dos honorários advocatícios. Contudo , em se tratando de processo sob rito sumaríssimo, as hipóteses de admissibilidade de recurso de revista limitam-se ao previsto no art. 896, § 6º, da CLT, ou seja, demonstração de violação direta a dispositivo da CF ou de contrariedade de súmula de jurisprudência desta Corte Superior. Tendo a Reclamada apontado tão somente violação de norma infraconstitucional, constata-se ser inviável o conhecimento do recurso, nesse sentido. Recurso de revista não conhecido, no aspecto. 4) MANUSEIO DE AGENTES BIOLÓGICOS. LIMPEZA E HIGIENIZAÇÃO DE SANITÁRIOS E COLETA DE LIXO EM BANHEIROS DE USO COLETIVO. GRAU MÁXIMO DE INSALUBRIDADE, SEGUNDO ANEXO 14 DA NR 15 DA PORTARIA Nº 3.214/78 DO TEM. NULIDADE DE NORMA COLETIVA QUE FIXE GRAU GENÉRICO DE INSALUBRIDADE. VALIDADE, CONTUDO, DE NORMA COLETIVA QUE FIXA BASE DE CÁLCULO PARA O ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. Pacificou a jurisprudência deste Tribunal que -... a limpeza em residências e escritórios e a respectiva coleta de lixo não podem ser consideradas atividades insalubres, ainda que constatadas por laudo pericial, porque não se encontram dentre as classificadas como lixo urbano na Portaria do Ministério do Trabalho- (OJ 4, II, SDI-I/TST - grifos acrescidos). Não cabe, porém, ampliar-se a estrita tipicidade do enunciado

jurisprudencial a ponto de estender o critério para além de residências e escritórios , enfraquecendo a proteção normativa do Anexo 14 da NR-15 da Portaria nº 3.214/78 do MTE, que prevê em grau máximo, a insalubridade no contato com lixo urbano, considerado como tal também aquele decorrente de banheiros públicos de uso coletivo, privados de livre circulação ao público e de lixo laboratorial , que agravam os riscos e malefícios do ambiente laborativo (art. 7º , XXII e XXIII, CF). Vale dizer, no Direito do Trabalho não se pode ampliar interpretação supressiva de parcelas trabalhistas, principalmente quando relacionada a matéria concernente à saúde e segurança do trabalhador, constitucionalmente protegidas. Depreende-se dos autos que a parte Reclamante realizava, entre outras tarefas, a higienização e a coleta de lixo dos banheiros predial, de uso coletivo, portanto, e de lixo laboratorial. Tem-se, assim, que é perfeitamente aplicável a regra do Anexo 14 da NR-15 da Portaria MTE 3.214/78, sendo devido o pagamento da parcela, em grau máximo, não se aplicando a cláusula de norma coletiva que fixa em grau médio a referida insalubridade. Contudo, no tocante à base de cálculo do adicional de insalubridade, esclarece-se que, embora a proibição expressa contida na Súmula Vinculante nº 04/STF de ser o salário mínimo utilizado como fonte diretiva de indexação da base de cálculo de vantagem de servidor público ou de empregado, deve, na ausência de edição de lei ou norma coletiva que regule a base de cálculo da parcela em debate , continuar sendo o salário mínimo o parâmetro de apuração do adicional, na forma do art. 192 da CLT. É que, não obstante o reconhecimento de sua incompatibilidade com o texto constitucional (art. 7º, IV), não pode o Poder Judiciário definir outro referencial - segundo o STF. In casu , observa-se que o Tribunal Regional consignou que a mencionada cláusula de norma coletiva, a despeito de fixar em grau médio o referido adicional, também fixou que a sua base de cálculo seria o salário normativo da respectiva função. Portanto, no tocante à base de cálculo, reputa-se válido o negociado por meio da norma coletiva. Recurso de revista conhecido e parcialmente provido, nesse aspecto. 5) AUXÍLIO-ALIMENTAÇÃO. VIOLAÇÃO DIRETA AO ART. 7º, XXVI, DA CF. O Tribunal Regional, ao determinar a integração do -vale-alimentação- ao salário, desconsiderou a norma coletiva que previa a natureza indenizatória da parcela, violando, assim, o art. 7º, XXVI, da CF . Recurso de revista conhecido e provido , no aspecto .

(TST - RR: 1520520115040009 152-05.2011.5.04.0009, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 29/05/2013, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013)⁵²

⁵² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SDC RR 1520520115040009 152-05.2011.5.04.0009, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 07 jun. 2013. Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23349743/recurso-de-revista-rr-1520520115040009-152-0520115040009-tst> > Acesso em 18/09/2013

Por sua vez esta ementa discorre sobre a limitação de acesso ao poder judiciário determinado por uma cláusula coletiva em afronta evidente a Constituição Federal.

AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO DE REVISTA - DESCABIMENTO. 1. ACORDO COLETIVO. CLÁUSULA QUE ESTABELECE NEGOCIAÇÃO PRÉVIA COM A EMPRESA. IMPOSSIBILIDADE DE LIMITAÇÃO DE ACESSO AO PODER JUDICIÁRIO. Não há como se considerar válida a cláusula de acordo que imponha limitação de acesso ao Poder Judiciário, tendo em vista que tal direito está constitucionalmente garantido (art. 5º, inciso XXXV), inenunciado, portanto, à possibilidade de negociação coletiva. 2. MULTA POR LITIGÂNCIA DE MÁ-FÉ. Concluindo o Regional que restou caracterizada a litigância de má-fé, impossível vislumbrar-se o alegado maltrato aos preceitos constitucionais e legais indicados. Agravo de instrumento conhecido e desprovido.

(TST - AIRR: 2228001420005150093 222800-14.2000.5.15.0093, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, Data de Julgamento: 05/11/2008, 3ª Turma,, Data de Publicação: DJ 05/12/2008.)⁵³

Analizamos somente algumas ementas num universo muito maior de questões relativas as normas coletivas que chegam ao judiciário. Podemos observar que todas estas normas tem como objetivo a redução de direitos trabalhistas. Cabe entretanto ao judiciário trabalhista analisar e julgar estes casos considerando sempre a autonomia coletiva e a afronta a carta maior.

⁵³ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SDC AIRR 2228001420005150093 222800-14.2000.5.15.0093, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 05 nov. 2008. Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2109192/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2228001420005150093-222800-1420005150093>> Acesso em 18/09/2013

8 Conclusão

Podemos concluir por meio deste trabalho de pesquisa que:

1 – O conflito entre empregadores e empregados sempre existiu e tem raízes históricas. Esta raiz histórica teve conotação e abrangência teórica nas reflexões da dualidade capital e trabalho de Karl Marx.

2 – O resultado dos conflitos entre empregados e empregadores são as reivindicações, que num primeiro momento se demonstram individualizadas e num segundo momento adquirem a característica da coletividade. O coletivo representa o interesse de diversos indivíduos que buscam as mesmas aspirações relativas ao trabalho.

3 – O conflito coletivo tem como objeto harmonizar os interesses de empregados e empregadores; o que é feito pela modificação ou alteração de uma norma coletiva que incorpore, altere ou restrinja direitos trabalhistas.

4 – A entidade sindical é o representante legítimo dos interesses coletivos dos trabalhadores e tem papel fundamental na resolução dos conflitos trabalhistas. A evolução histórica do direito coletivo passa invariavelmente pela formação dos sindicatos no Brasil.

5 – Entre os vários princípios especiais do Direito Coletivo do Trabalho a equivalência de poderes com a garantia de emprego e as prerrogativas da atuação sindical são determinantes para a igualdade de negociação entre o empregador e o empregado.

6 – A OIT (Organização Internacional do Trabalho) reconhece, estimula e edita textos normativos para os países signatários, de modo a democratizar e fortalecer as negociações coletivas como uma das soluções na resolução dos conflitos trabalhistas.

7 – A ultratividade da norma coletiva instituída pela revisão da Sumula 277 abrigada pela tese da incorporação nos contratos individuais do trabalho das normas coletivas poderá ser um obstáculo nas futuras negociações coletivas.

8 – A norma coletiva é o instrumento que pode ser utilizado para garantir direitos ou para flexibilizar ou precarizar o trabalho. Sua utilização para fins que não a solução do conflito entre o capital e o trabalho, deve ser combatida.

9 – A norma coletiva tem limites constitucionais que devem ser respeitados e observados. O ajuste das condições de trabalho estabelecidas entre empregadores e empregados não pode ser uma afronta a Constituição Federal e sua inconstitucionalidade deve ser apontada. Esta inconstitucionalidade, como pudemos observar durante o desenvolvimento do trabalho, tem sempre o objetivo de reduzir direitos trabalhistas já conquistados, e que são legítimos em toda sua amplitude jurídica e social.

10 – É papel da justiça do trabalho, enquanto investida de seu poder normativo, dirimir as questões de constitucionalidade das normas coletivas, garantindo-se a prestação jurisdicional e contribuindo para a formação de uma sociedade onde o trabalho digno é respeitado por todos.

9 Referências Bibliográficas

ARRUDA, Kátia Magalhães ; COSTA, Walmir Oliveira ; Direitos Coletivos do Trabalho na Visão do TST Homenagem ao Ministro Rider Nogueira de Brito, São Paulo:LTr, 2011

BARROS, Alice Monteiro de . Curso de direito do trabalho- 7ªe.d - São Paulo: LTr, 2011

BARROS, Alice Monteiro. Curso de Direito do Trabalho – 5. ed.- São Paulo: LTr, 2009

BRASIL, OIT <<http://www.oit.org.br/node/465>> - Acesso em 11/09/2013

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região..Disponível em: < www.trt2.jus.br/juris-sumulas-trtsp >. Acesso em 18/09/2013

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 7ª Região. SDC. RO: 21740720115070024 CE 0002174-0720115070024. Relator: Francisco Tarcisio Guedes Lima Verde Junior, DEJT 08 ago. 2012. Disponível em: <<http://trt-7.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/22080703/recurso-ordinario-ro-1740720115070024-ce-0002174-0720115070024-trt-7>>. Acesso em 18/09/2013

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho 12ª.Região . TRT-12ª.R – 1ª. T.- AC. N. 31.21/98 –Rel. Juiz Dilnei Biléssimo – DJSC 23.4.98 – p.336 <http://http://www2.trt12.jus.br> >. Acesso em 28/09/2013

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho . SDC. Recurso de Revista n 3990009320055090018 399000-93.2005.5.09.0018. Relator: Maria de Assis Calsing, 09 mai. 2012.Disponível em: < <http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1619886/curso-de-revista-rr-3990009320055090018-399000-9320055090018-TST> >. Acesso em 18/09/2013

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SDC AIRR 2228001420005150093 222800-14.2000.5.15.0093, Relator: Alberto Luiz Bresciani de Fontan Pereira, 05 nov. 2008.Disponível em: <<http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/2109192/agravo-de>

instrumento-em-recurso-de-revista-airr-2228001420005150093-222800-1420005150093> Acesso em 18/09/2013

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. SDC AIRR 97004520075010343 9700-45.2007.5.01.0343, Relator: Mauricio Godinho Delgado, 08 mai. 2012. Disponível em: [http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23139561/ agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr- 97004520075010343-9700-4520075010343-tst](http://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/23139561/ agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-97004520075010343-9700-4520075010343-tst) Acesso em 18/09/2013

BRASIL.<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-01-de-24-03-2004-2.htm>, acessado em 28.09.2013

CANDY, Florêncio Thomé ; SCHWARZ, Rodrigo Garcia - Direito Coletivo do Trabalho: curso de revisão e atualização – Rio de Janeiro: Elsevier, 2010

DELGADO, Mauricio Godinho . Curso de Direito do Trabalho – 10. ed. - . São Paulo: LTr, 2011

HINZ, Henrique Macedo, Direito Coletivo do Trabalho – 2.ed.São Paulo: Saraiva,2009.

LOPES, Otavio Brito, Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/revista/Rev_09/neg_coletiva_Otavio.htm> - Acesso em 18/09/2013.

MARX, Karl. Manuscritos econômicos-filosóficos. Trad., apresentação e notas Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Direito contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva 2011

MELO, Raimundo Simão de . Ação civil pública na justiça do trabalho – 4ª. ed. –. São Paulo: LTr, 2012

NASCIMENTO, Amauri Mascaro – Direito contemporâneo do Trabalho. São Paulo: Saraiva 2011

SANTOS, Ronaldo Lima dos . Teoria das Normas Coletivas – 2. ed - . São Paulo: LTr, 2009

SHIAMI, Mauro, Manual de direito processual do trabalho, 5ª. ed. – São Paulo: LTr, 2012

TEIXEIRA, João Carlos. Disponível em: <http://www.pgt.pt.gov.br/publicacoes/ub48.html> - Acesso em 22 set. 2013.

BRASIL.<http://portal.mte.gov.br/legislacao/instrucao-normativa-n-01-de-24-03-2004-2.htm>, acessado em 28.09.2013