

Negociação Coletiva de Trabalho como Direito Fundamental¹

*Gilberto Stürmer**

Resumo

O presente artigo tem como objetivo analisar a negociação coletiva de trabalho como um direito fundamental. Este artigo parte da análise conceitual dos conflitos coletivos de trabalho, seguido pelo estudo da negociação coletiva de trabalho como direito fundamental, com fundamento na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, nas convenções da Organização Internacional do Trabalho ratificadas pelo Brasil sobre a matéria e na legislação nacional sobre o tema, com a recentemente aprovada Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017 que, com a *vacatio legis*, entrará em vigor 120 dias após a sua publicação. Os novos artigos 611-A e 611-B da Consolidação das Leis do Trabalho propõem força de lei para a negociação coletiva de trabalho, afastando as hipóteses que fazem parte do rol dos direitos fundamentais sociais trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição Federal e que não podem ser objeto de negociação.

Palavras-chave: conflitos coletivos de trabalho; negociação coletiva de trabalho, direitos sociais, direitos fundamentais; reforma trabalhista.

Introdução

Este trabalho tem o objetivo de analisar a resolução dos “Conflitos Coletivos de Trabalho” com ênfase na via autocompositiva. A negociação coletiva de trabalho, incentivada no âmbito do direito interno e também internacionalmente, é o caminho a ser buscado.

Recebido em: 01/07/2017 | Aprovado em: 05/08/2017

<http://dx.doi.org/10.5335/rjd.v31i2.7295>

¹ O presente texto está inserido no Projeto de Pesquisa “Direitos Humanos e Fundamentais, Relações de Trabalho e contemporaneidade”, vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Direito da Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul e ao Grupo de Pesquisa “Estado, Processo e Sindicalismo”, liderado por este autor no mesmo ambiente acadêmico, que, no ano de 2017, discute a negociação coletiva de trabalho.

* Advogado, Professor de Direito do Trabalho na Faculdade de Direito da PUCRS, Mestre em Direito pela PUCRS, Doutor em Direito do Trabalho pela UFSC, Pós-Doutor em Direito pela Universidade de Sevilla (Espanha); Pesquisador do Grupo de Pesquisa Estado, Processo e Sindicalismo (PPGD PUCRS/CNPq). E-mail: gsturmer@sturmer.com.br

A Constituição da República Federativa do Brasil reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho, nos artigos 7º, inciso XXVI e 8º, inciso VI, ou seja, no âmbito dos direitos fundamentais.

Faz parte do contexto, o fato de que o Brasil, signatário da Organização Internacional do Trabalho desde a sua criação em 1919 - em que pese não haver internalizado a Convenção 87 que trata da liberdade sindical-, ratificou as convenções 98 e 154, que tratam de negociação coletiva de trabalho.

Assim, com base nos fundamentos jurídicos acima expostos, a ideia do texto é examinar a Lei nº 13.467/2017, que trata da denominada Reforma Trabalhista, tendo sido publicada em 13 de julho.

A fim de delimitar o tema, importante referir que a análise diz respeito aos artigos 611-A e 611-B, incluídos na Consolidação das Leis do Trabalho. A redação do artigo 611-A estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre determinadas matérias. Já o artigo 611-B trata do inverso, ou seja, arrola as matérias (direitos) que não podem ser reduzidos ou suprimidos por fazerem parte do rol de direitos fundamentais sociais trabalhistas, por serem considerados cláusulas pétreas da Constituição da República de 1988.

O texto é fechado com conclusões que levam em consideração o momento atual do ponto de vista político, jurídico e social pelos quais atravessa o Brasil. Também é relevante reiterar que a análise se dá em relação a uma lei recentemente aprovada e publicada sem vetos, mas que se encontra em período de *vacatio legis* de cento e vinte dias.

Conflitos Coletivos de Trabalho

Para Jean-Claude Javillier², “os conflitos coletivos de trabalho e as negociações coletivas são inseparáveis”. Para ele, a negociação coletiva é o meio pelo qual empregadores e empregados, esses representados por sindicatos, estabelecem normas sobre as relações individuais de trabalho, sendo o único meio apto a efetivar a consideração dos interesses dos trabalhadores empregados nos seus contratos de trabalho³.

² JAVILLIER, Jean-Claude. *Manual de Direito do Trabalho*. Tradução de Rita Asdine Bozacyan. São Paulo: LTr, 1988, p. 213 e 233.

³ JAVILLIER, 1988.

O espanhol Olea⁴ entende a negociação coletiva como composição de uma situação de conflito, pois, segundo ele, é através dela que se ajustam interesses tidos como antagônicos. O acordo, que surge de forma autônoma entre organizações de trabalhadores e empresas, pode ser facilmente alcançado pelos entes coletivos ou ser precedido de demonstrações de força, como a greve e o locaute.

Para Martinez⁵, a negociação coletiva é “um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos”.

Na visão da doutrina em geral, a ideia de conflito coletivo de trabalho confunde-se com a negociação coletiva de trabalho. Na prática, a segunda é consequência da primeira.

Os conflitos de trabalho têm um divisor de águas. É da natureza humana que, aqueles que dão a sua força de trabalho para outrem, busquem sempre melhores condições de trabalho e de salário. Por outro lado, os que dispõem da atividade econômica visam lucro. Não há, em um caso e em outro, juízo de valor. Trata-se apenas de realidade oriunda da própria natureza humana. Na medida em que o trabalhador subordinado busque melhores condições de trabalho e o empregador, dono do empreendimento procure lucro, há um natural conflito de trabalho de ordem sociológica. Tal conflito é solucionado pelo contrato⁶.

Esta é a linha divisória, já que os conflitos posteriores ao contrato têm natureza jurídica, ou seja, em regra se discutem cláusulas desrespeitadas ou cuja interpretação é divergente.

Arouca⁷, por exemplo, vincula a noção de negociação coletiva mais à defesa de interesses do que à solução de conflitos. O autor reputa a negociação coletiva de trabalho como meio de defesa direta de interesses coletivos pela organização sindical de empregados ou empregadores, frisando que ela ocorre quando os entes sindicais se valem apenas da sua própria ação. Nesse sentido, conclusão favorável redundaria na convenção coletiva de trabalho.

Inserem-se nesse contexto os conflitos de natureza econômica, já que, estabelecidos os parâmetros iniciais, a tendência é buscar sempre o melhor. Para

⁴ OLEA, Manuel Alonso. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 5 ed. Madrid: Civitas, 1994, p. 206.

⁵ MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016, p. 882-883.

⁶ No caso da relação individual, o contrato de trabalho; no caso das relações coletivas, as normas coletivas (acordo, convenção, sentença normativa ou laudo arbitral).

⁷ AROUCA, José Carlos. *Curso Básico de Direito Sindical*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2016, p. 197.

Martins⁸ “os conflitos coletivos do trabalho podem ser econômicos ou de interesse e jurídicos ou de direito”.

Os conflitos econômicos são aqueles nos quais os trabalhadores reivindicam novas condições de trabalho ou melhores salários. Já nos conflitos jurídicos tem-se por objeto apenas a declaração da existência ou inexistência de relação jurídica controvertida, como ocorre em dissídio coletivo em que se declara a legalidade ou ilegalidade da greve.”⁹

Para Brito Filho¹⁰ negociação coletiva é “o processo de entendimento entre empregados e empregadores visando à harmonização de interesses antagônicos com a finalidade de estabelecer normas e condições de trabalho”.

Nascimento¹¹, por sua vez, entende que:

“[o] conflito não é apenas um fenômeno de dimensões sociológicas. É também um fato jurídico, estruturado em conjunto com instrumentos criados pela cultura jurídica dos povos, incluído nos sistemas de organização normativa da sociedade, indispensáveis para o equilíbrio da vida na sociedade e nas relações entre as pessoas e os grupos.”

Assim, sendo o conflito de trabalho e, especialmente, o conflito coletivo de trabalho, um fato social e jurídico, é certo que existe por insatisfação, mas também é certo que existe com o objetivo fundamental de busca da paz social, o que se dá através dos instrumentos de solução previstos no ordenamento jurídico.

Negociação Coletiva de Trabalho como direito fundamental

Como visto no item anterior, a ideia de conflito coletivo de trabalho acaba por se confundir com negociação coletiva de trabalho. O conflito originário, sociológico, tende a ser resolvido pela via negocial.

As formas de solução ou de composição dos conflitos coletivos de trabalho são basicamente três, com suas subdivisões. Martins¹² fala em autodefesa, autocomposição e heterocomposição.

⁸ MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004, p. 709.

⁹ MARTINS, 2004, p. 709.

¹⁰ BRITO FILHO. José Claudio Monteiro de. *Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 152.

¹¹ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000, p. 253.

¹² MARTINS, 2004, p. 710.

A autocomposição é a forma de solução dos conflitos trabalhistas realizada pelas próprias partes¹³. As fontes formais de Direito do Trabalho privilegiam a autocomposição¹⁴. É meio autocompositivo de solução dos conflitos coletivos de trabalho a negociação coletiva. O resultado da negociação pode ser a convenção coletiva de trabalho¹⁵ ou o acordo coletivo de trabalho¹⁶.

A heterocomposição dos conflitos coletivos de trabalho surge ante o insucesso da negociação e pressupõe a participação de uma fonte suprapartes, com a prerrogativa de imposição da solução do conflito, à qual as partes deverão se submeter. São formas tradicionais de heterocomposição, a arbitragem¹⁷ e a jurisdição¹⁸.

Cabe aqui registrar uma posição contrária à maioria da doutrina, que entende a mediação como forma heterocompositiva de solução dos conflitos coletivos de trabalho¹⁹.

Nesse contexto, entende-se que a mediação seria uma forma híbrida entre autocomposição e heterocomposição dos conflitos. Ocorre que há a participação de um terceiro (em regra a autoridade regional do Ministério do Trabalho), mas não há imposição obrigatória da solução apresentada pelo mediador, como ocorre na arbitragem e na jurisdição.

Por fim, a autodefesa, como forma em que as próprias partes procedem à defesa dos seus interesses²⁰. É dividida em greve²¹ e locaute²².

¹³ MARTINS, 2004, p. 710.

¹⁴ É o caso da Constituição Federal, nos artigos 7º, XXVI; 8º, III e VI; 114, § 2º (BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. DOU de 5.10.1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017).; e da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), nos artigos 611, 611, § 1º, e 616. (BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017).

¹⁵ Art. 611, CLT (BRASIL, 1943).

¹⁶ Art. 611, § 1º, CLT (BRASIL, 1943).

¹⁷ Art. 114, § 2º, Constituição Federal (BRASIL, 1988); BRASIL. *Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996*. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

¹⁸ Art. 114, § 2º, Constituição Federal (BRASIL, 1988); Art. 856 a 875, da CLT (BRASIL, 1943); BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa n. 4, de 8 de junho de 1993* (Cancelada pela Resolução n. 116, de 20 de março de 2003). Uniformiza o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 jun. 1993. Seção 1, p. 11807.

¹⁹ MARTINS, 2004, p. 710.

²⁰ MARTINS, 2004, p. 710.

²¹ Na forma do art. 2º, da Lei nº 7.783/1989, “greve é a suspensão coletiva, temporária e pacífica total ou parcial, de prestação pessoal de serviços a empregador” (BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017).

²² “Paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados” (Art. 17, Lei 7.783/1989). O locaute é proibido no Brasil.

As formas de solução dos conflitos coletivos de trabalho são levadas a efeito por meios legais que buscam o chamado fim normativo²³. Na autocomposição, já foi referido que o meio utilizado é a negociação coletiva. Para Nascimento²⁴, a negociação coletiva é característica do *plurinormativismo* do Direito, já que o seu resultado (convenção coletiva de trabalho) tem força de lei entre as partes.

A Constituição da República de 1988, sétima brasileira, sexta republicana e quinta a arrolar direitos sociais trabalhistas, foi a primeira da história consitucional brasileira a inseri-los no âmbito dos direitos e garantias fundamentais²⁵.

O Título II é que trata dos direitos e garantias fundamentais. Neste título, o Capítulo II trata dos direitos sociais, sendo os direitos sociais trabalhistas encontrados no artigo 7^o²⁶. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social, entre outros, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, ou seja, o reconhecimento da negociação coletiva de trabalho.²⁷

Segundo Mendes e Branco²⁸, a Constituição brasileira de 1988 atribuiu significado ímpar aos direitos fundamentais:

Já a colocação do catálogo dos direitos fundamentais no início do texto constitucional denota a intenção do constituinte de emprestar-lhes significado especial. A amplitude conferida ao texto, que se desdobra em setenta e oito incisos e quatro parágrafos (art. 5^o), reforça a impressão sobre a posição de destaque que o constituinte quis outorgar a esses direitos. A ideia de que os direitos individuais devem ter eficácia imediata ressalta a vinculação direta dos órgãos estatais a esses direitos e o seu dever de guardar-lhes estrita observância.

O constituinte reconheceu ainda que os direitos fundamentais são elementos integrantes da *identidade* e da *continuidade* da Constituição, considerando, por isso, ilegítima qualquer reforma constitucional tendente a suprimi-los (art. 60, § 4^o).

Especificamente sobre os direitos fundamentais sociais trabalhistas, já reconhecidos, como visto acima, como cláusulas pétreas, dizem Mendes e Branco²⁹:

²³ As normas coletivas (acordos coletivos de trabalho, convenções coletivas de trabalho, sentenças normativas e laudos arbitrais são leis entre as partes).

²⁴ NASCIMENTO, 2000, p. 267.

²⁵ Constituição Federal (BRASIL, 1988).

²⁶ STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014, p. 27.

²⁷ Art. 7^o, XXVI, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

²⁸ MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso De Direito Constitucional*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011, p. 671.

²⁹ MENDES; BRANCO, 2011, p. 683.

A Constituição contempla um leque bastante diferenciado de normas referentes aos chamados direitos sociais do trabalhador. Não são poucas as disposições que regulam as bases da relação contratual e fixam o estatuto básico do vínculo empregatício, conferindo destaque para situações especiais.

É notório que a Constituição procurou estabelecer limites ao poder de conformação do legislador e dos próprios contratantes na conformação do contrato de trabalho. Nesse sentido, as garantias arroladas no artigo 7º.

No que concerne à negociação coletiva de trabalho, esses autores consideram que, no caso do reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, o constituinte pretendeu explicitar um dever geral de proteção por parte do legislador. Referem que tal norma, assim como outras, contém diretrizes dirigidas primariamente ao legislador, ou a este e à Administração, com o objetivo de garantir a proteção necessária ao trabalhador no sentido de criar disciplina normativa apta ao reconhecimento e aplicação das convenções e acordos coletivos. Destacam, ainda, que:

“(...) não se pode falar em um direito subjetivo em face do empregador, mas mais precisamente, de deveres de proteção que devem ser satisfeitos e implementados pelo legislador e pela administração. É possível que tais deveres estarão a reclamar continuamente normas de organização e procedimento.”³⁰

Tal circunstância denota que devem haver ajustes de acordo com a necessidade social do momento. É possível, portanto, alterar as regras que regulam as relações de trabalho e de emprego, preservando-se o caráter de cláusulas pétreas dos direitos arrolados no artigo 7º da Constituição.

No contexto da dignidade da pessoa humana, também os direitos fundamentais têm papel essencial, entre os quais os direitos sociais trabalhistas, com ênfase na organização sindical e na negociação coletiva de trabalho. Este é o pensamento de Sarlet³¹:

Também os assim denominados direitos sociais, econômicos e culturais, seja na condição de direitos de defesa (negativos), seja na sua dimensão prestacional (atuando como direitos positivos), constituem exigência e concretização da dignidade da pessoa humana. O reconhecimento jurídico-constitucional da liberdade de greve e de associação e organização sindical, jornada de trabalho razoável, direito ao repouso, bem como as proibições de discriminação nas relações trabalhistas (e aqui fixamo-nos nos exemplos mais conhecidos) foi resultado das reivindicações das classes trabalhadoras.

³⁰ MENDES; BRANCO, 2011, p. 684-685.

³¹ SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2001, p. 92.

Sobre negociação coletiva, já na primeira metade do século XX, Carnelutti³² abordava a sua construção e origem:

Il regolamento collettivo, norma o sistema di norme che disciplinano tutti i rapporti di lavoro compresi in una data categoria, nasce da uno di questi tre fatti: il *contratto* (coletivo), la *ordinanza* (corporativa), la *sentenza* (del magistrato di lavoro). Queste sono pertanto le sue fonti, come la legge (meglio forse l'atto legislativo) e la consuetudine sono nell'ordine vigente, le fonti della norma giuridica vera e propria.

Quando si dice che el regolamento giuridico nasce dal contratto, dalla ordinanza o dalla sentenza e, allo stesso modo, che na norma giuridica nasce dall'atto legislativo o dall'uso, i quali perciò ne costituiscono le fonti, si parla in modo figurato. In realtà il regolamento collettivo no è se non la espressione della efficacia che a questi fatti riconosce l'ordine giuridico, come la norma giuridica è l'espressione della efficacia che altre norme superiori, o, al sommo, la coscienza comune attribuiscono agli altri fatti ora ricordati. Com la stessa figura si dice che la luce sorge dalla lampada o l'ombra del corpo opaco. Fonte del regolamento collettivo è dunque il fatto, a cui la legge attribuisce la efficacia caratteristica di quel regolamento.

A negociação coletiva de trabalho e a fonte formal dela decorrente – convenção coletiva de trabalho – têm uma base conceitual equânime na doutrina internacional.

Por outro lado, verifica-se que, a par do fato de ser a negociação coletiva de trabalho um direito fundamental no ordenamento jurídico brasileiro, a sua estrutura é moldada no Brasil e em outros ordenamentos jurídicos, de modo a inserí-la no contexto social, econômico e contemporâneo das necessidades sociais. Isto, por si só, evidencia a necessidade de adaptação do direito à realidade social.

De outra parte, é importante salientar o fato de que, nas relações coletivas de trabalho previstas no sistema constitucional brasileiro, a representação da categoria profissional (empregados) se dá, obrigatoriamente, pela entidade sindical³³. Este fato afasta a hipossuficiência dos empregados no âmbito coletivo. Entende-se como uma forma de aplicação do princípio da proteção (que é um princípio do Direito Individual do Trabalho) no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho.

Segadas Vianna³⁴ entendeu a vocação das organizações coletivas de trabalhadores para buscar melhores condições junto aos empregadores, mas também para combater a opressão excessiva, a injustiça e o descaso do Estado e das leis - o que se considera que hoje não ocorre.

³² CARNELUTTI, Francesco. *Teoria del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro*. 7^o migliaia. Milan: Padova, 1936, 136.

³³ Art. 8^o, VI – é obrigatória a participação dos sindicatos na negociação coletiva de trabalho (BRASIL, 1988).

³⁴ SEGADAS VIANNA, José de. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1972, p. 28-29.

Neste sentido tem decidido o Supremo Tribunal Federal acerca da negociação coletiva de trabalho e da autonomia privada coletiva do sindicato de classe. Em 2015, no conhecido caso dos Planos de Dispensa Voluntária (PDVs), o STF, no Recurso Extraordinário nº 590.415, com repercussão geral, publicado em 29 de maio de 2015 (Rel. Min. Roberto Barroso), destacou o seu significado no sentido de reduzir de impacto social de dispensas, dando validade da quitação plena passada por empregada ao PDV³⁵.

No mesmo sentido, no Recurso Extraordinário nº 895.759, cujo acórdão foi publicado em 23/05/2017 (Rel. Teori Zavascki):

“Os acordos coletivos entre sindicato e empresa em matéria e salário e jornada de trabalho podem se sobrepor à CLT, desde que o negociado não ultrapasse os limites da razoabilidade. No caso, houve supressão de horas *in itinere* em substituição a outros direitos. A decisão é de repercussão geral.”³⁶

Como medida de valorização da negociação coletiva de trabalho, destaca-se, ainda, na Arguição de descumprimento de preceito fundamental (ADPF) nº 323, a concessão de Medida Cautelar pelo STF (Min. Gilmar Mendes) para suspender os efeitos de decisões da Justiça do Trabalho sobre a ultratividade das normas coletivas (17/10/16)³⁷.

A fim de contextualizar o tema, em 2012, o Tribunal Superior do Trabalho (TST) havia mudado entendimento sobre a matéria, alterando a redação da Súmula 277, dando ultratividade à norma coletiva.³⁸ Nesse sentido, destaca-

³⁵ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 590415 - Recurso Extraordinário*. Relator Ministro Roberto Barroso. Acórdão publicado no DJE 29/05/2015, Ata nº 78/2015. Brasília: DJE nº 101, divulgado em 28/05/2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

³⁶ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Justiça. *RE 895759 - Recurso Extraordinário*. Relator Ministro Teori Zavascki. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

³⁷ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. <http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=4599102>.

³⁸ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE* (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 10 abr. 2017.

-se que no texto da reforma trabalhista (PLC 38/2017) há previsão de proibir a ultratividade (art. 614, § 3º - NR)³⁹.

Com a dimensão da importância da negociação coletiva de trabalho – direito fundamental, da abertura das suas possibilidades à adequação social e, ao mesmo tempo, com os limites constitucionais bem definidos sobre direitos que não podem ser reduzidos ou eliminados, examina-se, a seguir, as normas internacionais sobre a matéria.

Tratados Internacionais sobre Negociação Coletiva

Em relação à negociação coletiva, recebem destaque as convenções 98 (1949)⁴⁰ e 154 (1981)⁴¹ da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificadas pelo Brasil respectivamente em 1953 e 1994. Já a Convenção nº 87 da OIT, de 1948, que trata da liberdade sindical de forma mais ampla, não foi até hoje internalizada pelo Brasil.⁴²

A Convenção nº 98 tem como título “O Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva”. Seu enfoque principal destaca que os trabalhadores empregados devem gozar de proteção adequada contra quaisquer atos atentatórios à liberdade sindical em matéria de emprego⁴³.

Por outro lado, segundo a Convenção nº 154, a Negociação Coletiva compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte o empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores,

³⁹ BRASIL. Câmara dos Deputados. *Projeto de Lei - PL 6787/2016*. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 10 abr. 2017; BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 - Reforma Trabalhista*. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/matéria/129049>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

⁴⁰ BRASIL. *Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953*. Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de julho de 1949. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-33196-29-junho-1953-337486-norma-pe.html>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

⁴¹ BRASIL. Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

⁴² ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção nº 87 de 1948*. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

⁴³ BRASIL, 1953.

visando: fixar as condições de trabalho e de emprego; regular as relações entre empregadores e trabalhadores; regular as relações entre empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.⁴⁴

É, pois, uma forma de ajuste de interesses entre as partes, que acertam as diferentes posições existentes, visando encontrar uma solução capaz de compor suas posições⁴⁵.

No Brasil, seguindo orientação da Convenção nº 154 da OIT, o procedimento da negociação coletiva segue os seguintes passos⁴⁶:

1. os sindicatos trabalhistas comunicam aos sindicatos patronais ou diretamente às empresas as suas reivindicações, iniciando-se um procedimento de negociação direta, sem interferência do Estado. A lei obriga às partes a manter o diálogo⁴⁷ e o Poder Judiciário tem admitido a instauração de instância (ajuizamento de dissídio coletivo) somente com prova robusta de que houve negociação e que a mesma se esgotou;
2. havendo recusa à negociação, O Ministério do Trabalho, através dos seus órgãos regionais, poderão convocar mesa redonda, iniciando-se, assim, a mediação que, como em toda a mediação, não terá poderes decisórios, mas apenas apresentará propostas que as partes aceitarão ou não;
3. havendo iminência de greve, também poderá ser convocada mesa redonda pela Superintendência Regional do Trabalho e do Emprego;
4. não havendo autocomposição (convenção ou acordo coletivo de trabalho), sem ou com mediação, a lei autoriza a greve, segundo procedimento e nas hipóteses previstas;
5. finalmente, não havendo autocomposição, o conflito buscará a solução através da heterocomposição, transferindo-se para os tribunais do trabalho, caso as partes não tenham preferido a arbitragem⁴⁸.

Ajuizado o dissídio coletivo, este será julgado pelos tribunais do trabalho (tribunais regionais de trabalho e TST) que, através de uma sentença normativa, decidirão o conflito, respeitadas, na decisão, as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente⁴⁹.

O poder judiciário age como poder legislativo, eis que fixa normas a serem observadas pelas partes conflituadas⁵⁰.

⁴⁴ BRASIL, 1994.

⁴⁵ MARTINS, 2002, p. 727.

⁴⁶ STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.

⁴⁷ Art. 616 CLT (BRASIL, 1943).

⁴⁸ Art. 114 e parágrafos, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

⁴⁹ STÜRMER, 2007, p. 67 e seguintes.

⁵⁰ STÜRMER, 2007, p. 67 e seguintes.

Consoante previsão constitucional, a negociação coletiva é um requisito para a arbitragem e para a jurisdição⁵¹. Ademais, a própria CLT⁵², condiciona a instauração da instância à comprovação cabal e inequívoca da tentativa de negociação prévia.

A negociação coletiva distingue-se da convenção e do acordo coletivo de trabalho, já que se trata de procedimento que visa superar divergência entre as partes, sendo o seu resultado, a convenção ou o acordo coletivo de trabalho⁵³.

A Constituição da República, como já referido, reconhece as convenções e os acordos coletivos de trabalho⁵⁴. Determina, ainda, que “ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas”⁵⁵, e que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.”⁵⁶ Assim, como resultado das negociações coletivas de trabalho (formas autocompositivas de solução dos conflitos coletivos de trabalho), o ordenamento jurídico abriga as convenções e os acordos coletivos de trabalho.

Segundo o artigo 611, da CLT:

Convenção coletiva de trabalho é o acordo de caráter normativo pelo qual dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.⁵⁷

Com efeito, pelo menos dois sindicatos - de um lado, o dos trabalhadores e de outro, o dos empregadores – colocam um fim no conflito através de um acordo (negociação) que estabelece regras aplicáveis às relações individuais de trabalho da respectiva categoria no âmbito de sua representação, obedecida a regra da unicidade sindical.⁵⁸

O caráter é normativo porque a convenção coletiva é lei entre as partes. Por se tratar de um contrato, há também o caráter obrigacional das cláusulas e condições que estipulam regras entre os sindicatos convenientes. O parágrafo primeiro, do artigo 611 da CLT, dispõe que:

⁵¹ Art. 114, § 2º, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

⁵² Art. 856 e seguintes, CLT (BRASIL, 1943).

⁵³ Ver MARTINS, 2004, p. 727.

⁵⁴ “Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXVI – reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho. (...)” (BRASIL, 1988).

⁵⁵ Art. 8º, III, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

⁵⁶ Art. 8º, VI, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

⁵⁷ Art. 611, CLT (BRASIL, 1943).

⁵⁸ STÜRMER, 2007, p. 67 e seguintes.

§1º. É facultado aos sindicatos representativos de categorias profissionais celebrar Acordos Coletivos com uma ou mais empresas da correspondente categoria econômica, que estipulem condições de trabalho, aplicáveis no âmbito da empresa ou das empresas acordantes às respectivas relações de trabalho⁵⁹.

Assim, em menor escala, o sindicato dos trabalhadores poderá negociar com uma ou mais empresas, para estipular regras aplicáveis às relações de trabalho naquelas empresas.

Apesar de posições em contrário, entende-se que o dispositivo foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988, já que o artigo 7º, inciso XXVI da Constituição reconhece as convenções e acordos coletivos de trabalho⁶⁰. Assim, quando o artigo 8º, inciso VI, determina ser obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho, é certo estar se referindo ao sindicato dos trabalhadores (categoria profissional)⁶¹.

O artigo 616, da CLT, determina que “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva, que visa a convenção ou o acordo coletivo de trabalho.

Registre-se, ainda, que nos termos do artigo 620, da CLT, as condições estabelecidas em convenção, quando mais favoráveis, prevalecerão sobre as estipuladas em acordo. Isto porque, sendo especial, em regra o acordo prevalece sobre a convenção. Todavia, em face do princípio protetor, no Direito do Trabalho vige a regra da norma mais favorável ao trabalhador, o que explica a regra prevista no artigo 620 da CLT⁶².

O sistema sindical brasileiro desenvolveu-se sob os nefastos mantos do corporativismo e do intervencionismo. Embora signatário da OIT desde a sua criação em 1919, o Brasil não recepcionou a principal Convenção da entidade, qual seja, a de nº 87, publicada em 1948 e que dispõe sobre liberdade sindical⁶³. Foi somente com a promulgação da atual Constituição Federal, em 05 de outubro de 1988, que alguma luz de liberdade sindical surgiu no horizonte.⁶⁴

O artigo 8º da Constituição Federal dispõe que é livre a associação profissional ou sindical e determina que a lei não poderá exigir autorização do Estado

⁵⁹ §1º do Art. 611, CLT (BRASIL, 1943).

⁶⁰ Art. 7º, XXVI, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

⁶¹ Art. 8º, inciso VI, Constituição Federal (BRASIL, 1988). Ver STÜRMER, 2007, p. 67 e seguintes.

⁶² Art. 620, CLT (BRASIL, 1943). Ver RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996, p. 53.

⁶³ Convenção da entidade, qual seja, a de nº 87, publicada em 1948

⁶⁴ BRASIL, 1988. Ver STÜRMER, 2007, p. 67 e seguintes.

para a fundação do sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical⁶⁵. Ocorre que o sindicalismo nacional ainda sofre com o intervencionismo e com a ausência de liberdade plena. Os traços marcantes são os seguintes⁶⁶:

- unicidade sindical: segundo o artigo 8º, II, da Constituição Federal⁶⁷. A alternativa, através de emenda constitucional, seria o pluralismo ou até a unidade sindical, onde os sindicatos se unem sem imposição estatal.
- enquadramento sindical por categoria: segundo o artigo 570 e seguintes da CLT, o enquadramento sindical no Brasil se dá por categoria idêntica, similar ou conexa⁶⁸, o que quer dizer que um trabalhador ou um empregador que exercem determinada atividade (por exemplo, ramo metalúrgico), não podem ser representado por outro sindicato que, por ventura, lhes seja mais representativo⁶⁹. Alteração legislativa, em conjunto com as modificações constitucionais acima citadas, resolveria a questão.
- contribuição sindical compulsória: prevista nos artigos 578 e seguintes da CLT, existe desde 1940 e fere de morte o princípio da liberdade sindical e também a regra constitucional que diz que ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato⁷⁰. Os trabalhadores, os autônomos, os profissionais liberais e os empregadores são obrigados a contribuir para o sistema sindical⁷¹. Tal circunstância, além de ser contrária à liberdade, faz com que se mantenham sindicatos que não são representativos, quando não verdadeiros fantasmas. A modificação depende de alteração na lei, mas, mais do que isso, depende da superação do lobismo, do conservadorismo, do corporativismo e do intervencionismo que emperram o sindicalismo no Brasil.
- efetivo exercício do direito de greve: a Constituição Federal prevê o direito nos artigos 9º (trabalhadores privados) e 37, VII (servidores públicos).

⁶⁵ Art. 8º, caput e inciso I, Constituição Federal (BRASIL, 1988).

⁶⁶ STÜRMER, 2007, p. 67 e seguintes.

⁶⁷ Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte: (...) II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município; (...) (BRASIL, 1988).

⁶⁸ Nos termos do parágrafo único, do artigo 570, da CLT, “quando os exercentes de quaisquer atividades ou profissões se constituírem, seja pelo número reduzido, seja pela natureza mesma dessas atividades ou profissões, seja pelas afinidades existentes entre elas, em condições tais que não se possam sindicalizar eficientemente pelo critério de especificidade de categoria, é-lhes permitido sindicalizar-se pelo critério de categorias similares ou conexas, entendendo-se como tais as que se acham compreendidas nos limites de cada grupo constante do quadro de atividades ou profissões.” (BRASIL, 1943)

⁶⁹ Por tal circunstância entende-se que, salvo exceções, o Capítulo II, do Título V, da CLT, que trata do enquadramento sindical e abrange os artigos 570 a 577, foi recepcionado pela Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1943).

⁷⁰ Art. 8º, V, da Constituição Federal. (BRASIL, 1988)

⁷¹ Art. 580 e incisos, da CLT. (BRASIL, 1943)

Os servidores públicos ainda não têm legislação que regulamente o direito. Os trabalhadores privados têm o seu direito de greve regulado pela Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989,⁷² mas a liberdade ao exercício do direito ainda é muito reprimida. O que não se pode olvidar é que, mais do que um fato jurídico, a greve é um fato social.

Estes são alguns exemplos da ausência de liberdade sindical no Brasil. Entende-se que a Emenda Constitucional nº 45/2004 deu uma oportunidade jurídica impar para o advento da liberdade sindical no Brasil⁷³. O novo parágrafo 3º, do artigo 5º, dispõe que os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais⁷⁴.

A Convenção 87 da OIT que trata de liberdade sindical⁷⁵ é, de fato, um tratado sobre direitos humanos. Havendo vontade política para superar a questão formal, o *status* de emenda constitucional abriria as portas para o pluralismo sindical, o fim do enquadramento, da contribuição compulsória e do poder normativo⁷⁶.

Para finalizar, propõe-se um conceito de liberdade sindical, onde efetivamente não há lugar para a unicidade sindical, o enquadramento sindical, a contribuição compulsória e o poder normativo da Justiça do Trabalho⁷⁷:

direito de trabalhadores, entendidos como tal empregados, empregadores, autônomos e profissionais liberais, de livremente constituírem e desconstituírem sindicatos; de individualmente ingressarem e saírem dos sindicatos conforme seus interesses e sem limites decorrentes da profissão à qual pertençam; de livremente administrarem as organizações sindicais, constituírem órgãos superiores e de associarem-se a órgãos internacionais; de livremente negociarem sem qualquer interferência do Poder Público (executivo, legislativo ou judiciário); e de livremente exercerem o direito de greve, observadas as formalidades legais; tudo isso sem limitação de base territorial e num regime de pluralismo, sendo o sistema financiado única e exclusivamente pelas contribuições espontâneas por eles mesmos fixadas.

⁷² Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989 (BRASIL, 1989).

⁷³ BRASIL, *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

⁷⁴ Ver STÜRMER, Gilberto. *A Liberdade Sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção nº 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 64-65.

⁷⁵ OIT, 1948.

⁷⁶ STÜRMER, 2007, p. 67 e seguintes.

⁷⁷ STÜRMER, 2007, p. 60-61.

Não há dúvida, portanto, que a constante busca pela efetivação dos direitos sociais previstos na Constituição da República de 1988, mais especificamente nos seus artigos 7º e 8º, passa no Brasil, necessária e obrigatoriamente pela implantação da liberdade sindical.

A reforma trabalhista

Há muito se discute no Brasil, tanto reforma sindical, quanto reforma trabalhista. Entende-se, pelo que foi exposto nos itens anteriores, que a reforma sindical e a implantação da liberdade sindical deveriam ter preferência. Contudo, não é o que ocorre.

A reforma sindical ficou em segundo plano e, especialmente a partir de 2016, com a chegada ao poder do atual governo, a reforma trabalhista está em pauta. Ela trás em seu bojo a proposta de extinção da contribuição sindical compulsória⁷⁸. No entanto, outras questões, especialmente a partir da internacionalização da Convenção 87 da OIT, deveriam vir no conjunto.

Esta reforma trabalhista que, na Câmara dos Deputados foi registrada como Projeto de Lei nº 6.787/2016, foi aprovada no final de abril de 2017. Remetida ao Senado da República, recebeu o número Projeto de Lei da Câmara (PLC) nº 38/2017.⁷⁹ Aprovada em 13 de julho de 2017, a Lei nº 13.467 passa a produzir efeitos cento e vinte dias após a sua publicação.

A Lei trata e altera diversos aspectos relativos às relações de trabalho e de emprego. Ela propõe uma revolução no mundo do trabalho que, como fundamentado nos itens precedentes, decorre da dinamicidade das relações sociais e trabalhistas neste já avançado início de século XXI. O Brasil simplesmente deve encaminhar a sua legislação laboral à realidade de mercado existente, o que é inexorável. Não se trata, aqui, de fazer uma análise ideológica sobre o mundo do trabalho, senão de adaptá-lo, de forma pragmática à realidade. É sabido que o direito corre atrás do fato social, mas sabe-se, também, que a realidade se vinga do direito quando este não se adequa a ela.

Já ocorreram grandes reformas trabalhistas em outros países, como, por exemplo, a Espanha e a Alemanha. A Espanha voltou a crescer a criar empregos depois das reformas de 2012. A França discute hoje mudança das regras.

⁷⁸ Nova redação do Art. 578 e seguintes, conforme Lei nº 13.467/2017.

⁷⁹ BRASIL, 2016; 2017.

Não se está, aqui, comparando os sistemas e países. O desemprego no Brasil historicamente é baixo e depende da economia. Por outro lado, há enormes custos de transação, além de “eternas” incertezas. As relações entre empregados e empregadores são radicais e com espaço restrito para negociação.

O espaço para negociação coletiva deve ser ampliado. Este é, de fato, um grande mérito da proposta de reforma trabalhista. Discorda-se da expressão “negociado X legislado”, muito utilizada na mídia. Não é disso que se trata. A Constituição da República, no seu núcleo fundamental, permanecerá incólume. A própria legislação infranconstitucional será o estatuto jurídico das categorias que não negociarem.

A possibilidade de que o acordo e a convenção coletiva de trabalho tenham força de lei para as categorias que assim preferirem, gerará ganhos para os dois lados. As questões específicas de cada categoria farão parte do contexto. Não se pode pensar em redução do intervalo para trinta minutos em situações em que não houver condições de alimentação e descanso no período. Já nos casos em que é possível, a vantagem é clara ao trabalhador empregado que volta para casa trinta minutos antes do que voltaria caso o intervalo não fosse reduzido.

Outro ponto importante, regulamentando o artigo 11 da Constituição da República, é a criação da representação dos empregados na empresa.⁸⁰ O sistema de negociação inicia dentro da empresa. O representante trata de salários, mas também trata dos conflitos do dia a dia. Esse mecanismo será um filtro para evitar as demandas judiciais. Neste sentido, o projeto propõe diversos filtros a fim de reduzir o estratosférico número de ações trabalhistas que ingresam por ano no Brasil. O predomínio do acordo coletivo sobre a convenção coletiva também flexibiliza a possibilidade de que a empresa e os seus empregados estabeleçam condições diferentes daquelas gerais do setor, o que certamente é positivo.

Outros temas, como conciliação extrajudicial, negociação de quota de aprendizes e empregados com deficiência, tendem a ter melhores resultados. Reitera-se: a reforma não mexe em cláusulas pétreas da Constituição da República, nem revoga a Consolidação das Leis do Trabalho. O sindicato que não aceitar negociar, terá a lei ao seu lado. Por isso mesmo, também, a extinção da contribuição sindical obrigatória tende a manter vivos e atuantes apenas os sindicatos real e efetivamente representativos.

⁸⁰ BRASIL, 2016; 2017.

A regulação de novas sistemáticas, como teletrabalho, trabalho a tempo parcial e trabalho intermitente, gera benefícios aos que assim trabalham. São sistemáticas que, na prática, já existem. A alteração incluirá no campo legal trabalhadores que hoje estão na informalidade.

O direito às férias anuais permanece íntegro. A ideia é poder dividi-lo em três períodos, o que hoje não é permitido pela lei, embora, muitas vezes, seja interesse do próprio empregado.

A proposta de inserção do artigo 611-A, estabelece que a convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho terão prevalência sobre a lei quando dispuserem sobre:

- Jornada de trabalho, respeitados os limites constitucionais;
- Banco de horas individual;
- Intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas;
- Adesão ao programa seguro-desemprego;
- Plano de cargos, salários e funções, inclusive a de confiança;
- Regulamento empresarial;
- Representantes dos trabalhadores nos locais de trabalho, como já referido;
- Modalidade do registro de jornada;
- Troca do dia de feriado;
- Identificação dos cargos que demandam a fixação de quotas de aprendiz, também já mencionado;
- Enquadramento do grau de insalubridade;
- Prorrogação de jornada em ambientes insalubres sem necessidade de licença prévia;
- Prêmios de incentivo em bens ou serviços; participação em lucros e resultados da empresa.

Veja-se que a proposta de inserção de novo artigo 611-A na CLT não representa a ideia midiática de “negociado sobre legislado”. Como já referido, reitera-se, a Constituição é intocada e a legislação infraconstitucional integralmente mantida. Os direitos existentes na lei, que não podem ser suprimidos, poderão ganhar novos contornos no caso de serem aprovados na mesa de negociação. O que não agrada, pode retornar ao *status quo* na negociação seguinte. A ideia é preservar o que foi negociado entre as categorias profissional e econômica,

evitando que esdrúxulas interpretações anulem aquilo que os sujeitos da negociação, albergados pela lei, livremente pactuaram.

O que deixa mais clara a preservação de direitos trabalhistas nucleares e, portanto, sem a possibilidade de serem objeto de negociação coletiva, é a proposta de nova redação do artigo 611-B. Este artigo repete os direitos arrolados no artigo 7º da Constituição da República, cláusulas pétreas como já referido, preservando-as e garantido a integridade dos trabalhadores e da relação jurídica de emprego.

Como referido, a proposta de reforma trabalhista que, neste momento, tramita no Senado da República (2017), visa adequar o mundo do trabalho às demandas atuais da sociedade. Há outros aspectos a serem analisados, inclusive no que diz respeito ao processo do trabalho. Tais aspectos, certamente, serão objeto de outros escritos.

Conclusão

Examinaram-se os conflitos coletivos de trabalho, suas definições a partir da proposta conceitual de autores eleitos como base teórica. Também se destacou a ligação do conflito com as suas formas de solução, especialmente a autocompositiva negociação coletiva de trabalho.

No ordenamento jurídico brasileiro atual, a negociação coletiva de trabalho está no rol dos direitos fundamentais sociais trabalhistas. Assim, portanto, a negociação coletiva de trabalho é um direito fundamental da classe trabalhadora. Este direito não altera o fato de que há direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva por se tratarem de cláusulas pétreas.

Os conflitos coletivos de trabalho têm origem sociológica antes de jurídica. O sistema legal brasileiro privilegia a negociação coletiva de trabalho como meio de solução dos conflitos e as convenções e acordos coletivos de trabalho como resultado da autocomposição.

No âmbito internacional, o Brasil ratificou as convenções 98 e 154 da OIT, privilegiando a negociação coletiva de trabalho como direito. Infelizmente o mesmo não ocorreu com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho, que pavimenta o caminho para a liberdade sindical.

Para melhor aproveitamento da negociação coletiva no sistema brasileiro, deve ser implantada a liberdade sindical plena, recepcionando a Convenção 87 da OIT, e estabelecendo o pluralismo sindical, o enquadramento sindical livre,

o fim da contribuição sindical compulsória, a abertura ao direito constitucional de greve e a efetiva extinção do poder normativo da Justiça do Trabalho.

A adoção da Convenção 87 da OIT, que é um tratado internacional de direitos humanos, deveria se dar através do instrumento previsto no artigo 5º, parágrafo 3º, da Constituição Federal, com redação dada pela Emenda nº 45/2004. Nesse contexto, certamente seria aberto um caminho de implantação efetiva dos direitos sociais preconizados pela Carta.

Toda a discussão e embasamento citados, não teriam razão senão para enfrentar e discutir o bojo da chamada proposta de reforma trabalhista, Lei nº 13.467, de 13 de julho de 2017.

Embora faça parte das discussões chegando antes de uma almejada reforma sindical, a referida reforma é ampla e, caso aprovada na íntegra, acabará com a contribuição sindical obrigatória, o que já é uma grande notícia a fim de abrir o país à liberdade sindical.

A proposta do texto, por outro lado, em uma ideia de delimitação do tema, foi, a partir das discussões e bases teóricas iniciais – conflito coletivo de trabalho, negociação coletiva de trabalho como direito fundamental e exame das normas internacionais sobre negociação coletiva de trabalho, examinar o contexto da redação proposta para os novos artigos 611-A e 611-B da CLT.

Como referido, mas não desimportante repetir, não há falar em “negociado X legislado”, mas sim nas possibilidades de que a negociação coletiva de trabalho, como direito fundamental dos trabalhadores que é, abrir horizontes a fim de adaptar o Direito do Trabalho ao mundo real.

Ao contrário do que muitos pregam, não há falar em fim do Direito do Trabalho ou em acabar com a CLT. O que a reforma pretende, sim, é inserir o Direito do Trabalho ao mundo do trabalho contemporâneo, já que o direito sempre corre arás do fato social.

A leitura do texto demonstra de forma clara e inequívoca, que os direitos fundamentais sociais trabalhistas insculpidos no artigo 7º da Constituição da República são mantidos incólumes, o que não poderia deixar de ser, já que está a se falar em cláusulas pétreas.

O mesmo texto, no proposto artigo 611-B, deixa claras as situações e direitos que não podem ser objeto de negociação coletiva de trabalho.

Assim como a lei, os textos científicos devem guardar relação com a realidade, sob pena de não serem reconhecidos por ela. O que se pretendeu aqui, foi demonstrar que a negociação coletiva de trabalho, direito fundamental existen-

te desde a origem da atual Constituição, tem espaço para se adaptar às novas realidades que se apresentam e que impõem uma análise e um reconhecimento aberto, quer pelo intérprete, quer pelos atores sociais.

Collective labor negotiation as fundamental right

Abstract

This article aims to analyze collective bargaining as a fundamental right. This article is based on the conceptual analysis of collective labor conflicts, followed by the study of collective bargaining as a fundamental right, based on the Constitution of the Federative Republic of Brazil of 1988, the International Labor Organization conventions ratified by Brazil on the subject and in the national legislation on the subject, with the recently approved Law no. 13467 of July 13, 2017 which, with the *vacatio legis*, will come into force 120 days after its publication. The new Articles 611-A and 611-B of the Consolidation of Labor Laws propose a force of law for the collective bargaining of labor, removing the assumptions that form part of the list of fundamental social labor rights provided for in article 7 of the Federal Constitution and which do not Can be traded.

Keywords: Collective labour negotiation, social rights, fundamental rights Labor reform.

Referências

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

BRASIL. Câmara dos Deputados. Lei nº 13.467/2017. Altera o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943 - Consolidação das Leis do Trabalho, e a Lei nº 6.019, de 3 de janeiro de 1974, para dispor sobre eleições de representantes dos trabalhadores no local de trabalho e sobre trabalho temporário, e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=2122076>>. Acesso em: 14 jul 2017.

BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. DOU de 5.10.1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. *Decreto nº 33.196, de 29 de junho de 1953*. Promulga a Convenção relativa à Aplicação dos Princípios do Direito de Organização e de Negociação Coletiva, adotada em Genebra, a 1º de julho de 1949. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1950-1959/decreto-33196-29-junho-1953-337486-norma-pe.html>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Decreto nº 1.256, de 29 de setembro de 1994. Promulga a Convenção nº 154, da Organização Internacional do Trabalho, sobre o Incentivo à Negociação Coletiva, concluída em Genebra, em 19 de junho de 1981. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d1256.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. *Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. *Emenda Constitucional nº 45, de 30 de dezembro de 2004*. Altera dispositivos dos arts. 5º, 36, 52, 92, 93, 95, 98, 99, 102, 103, 104, 105, 107, 109, 111, 112, 114, 115, 125, 126, 127, 128, 129, 134 e 168 da Constituição Federal, e acrescenta os arts. 103-A, 103B, 111-A e 130-A, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc45.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. *Lei nº 9.307, de 23 de setembro de 1996*. Dispõe sobre a arbitragem. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L9307.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017

BRASIL. *Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989*. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7783.htm>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Súmula nº 277 do TST. CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE* (redação alterada na sessão do Tribunal Pleno realizada em 14.09.2012) - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_251_300.html#SUM-277>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. *Instrução Normativa n. 4, de 8 de junho de 1993* (Cancelada pela Resolução n. 116, de 20 de março de 2003). Uniformiza o procedimento nos dissídios coletivos de natureza econômica no âmbito da Justiça do Trabalho. Diário da Justiça [da] República Federativa do Brasil, Brasília, DF, 14 jun. 1993. Seção 1, p. 11807.

BRASIL. Senado Federal. *Projeto de Lei da Câmara nº 38, de 2017 - Reforma Trabalhista*. Disponível em: <<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/129049>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 590415 - Recurso Extraordinário*. Relator Ministro Roberto Barroso. Acórdão publicado no DJE 29/05/2015, Ata nº 78/2015. Brasília: DJE nº 101, divulgado em 28/05/2015. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. *RE 895759 - Recurso Extraordinário*. Relator Ministro Teori Zavascki. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/processo/verProcessoAndamento.asp?incidente=2629027>>. Acesso em: 10 abr. 2017.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. *Direito Sindical: Análise do modelo brasileiro de relações coletivas de trabalho à luz do Direito Comparado e da Doutrina da OIT – Proposta de inserção da Comissão de Empresa*. 5 ed. São Paulo: LTr, 2015.

CARNELUTTI, Francesco. *Teoria del Regolamento Collettivo dei Rapporti di Lavoro*. 7ª migliaio. Milan: Padova, 1936.

JAVILLIER, Lean-Claude. *Manual de Direito do Trabalho*. Tradução de Rita Asdine Bozacyan. São Paulo: LTr, 1988.

- MARTINS, Sergio Pinto. *Direito do Trabalho*. 19 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- MARTINEZ, Luciano. *Curso de Direito do Trabalho*. 7 ed. São Paulo: Saraiva, 2016.
- MENDES, Gilmar Ferreira; BRANCO, Paulo Gustavo Gonet. *Curso De Direito Constitucional*. 6 ed. São Paulo: Saraiva, 2011.
- NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Compêndio de Direito Sindical*. 2 ed. São Paulo: LTr, 2000.
- OLEA, Manuel Alonso. *Introducción al Derecho del Trabajo*. 5 ed. Madrid: Civitas, 1994.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Convenção n° 87 de 1948. Liberdade Sindical e Proteção ao Direito de Sindicalização*. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br/content/liberdade-sindical-e-prote%C3%A7%C3%A3o-ao-direito-de-sindicaliza%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 10 abr. 2017.
- RODRIGUEZ, Américo Plá. *Princípios de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1996.
- SARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2001.
- SEGADAS VIANNA, José de. *Direito Coletivo do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1972.
- STÜRMER, Gilberto. *A liberdade sindical na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e sua relação com a Convenção 87 da Organização Internacional do Trabalho*. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2007.
- STÜRMER, Gilberto. *Direito Constitucional do Trabalho no Brasil*. São Paulo: Atlas, 2014.