

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP
JÉSSICA PRATES D'ACUNTO

A IMPORTÂNCIA DA AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS
EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL E LEGISLATIVA
DIREITO DO TRABALHO

SÃO PAULO
2017

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO PUC-SP
JÉSSICA PRATES D'ACUNTO

A IMPORTÂNCIA DA AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS
EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL E LEGISLATIVA

Monografia apresentada à Banca Examinadora da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, como exigência parcial para obtenção do título de ESPECIALISTA em **Direito do Trabalho**, sob a orientação do (a) Prof. (a) Catia Guimarães Raposo Novo Zangari.

SÃO PAULO
2017

Banca Examinadora

RESUMO

Aborda a evolução da história do Direito do Trabalho no Brasil e no mundo. Traz os princípios de direito individual e coletivo do trabalho, bem como a hierarquia e interpretação das normas e princípios. Menciona os benefícios e prejuízos da utilização dos princípios, considerando a forma como são aplicados ao caso em concreto. Evidencia a evolução do prestígio da autonomia da vontade coletiva com o advento de novas legislações, bem como do entendimento da Organização Internacional do Trabalho sobre a matéria. Fundamenta a necessidade de privilegiar a negociação coletiva, sem afastar o Estado das relações entre empregado e empregador. Sustenta que o patamar mínimo civilizatório deve ser observado. Discute o fenômeno da flexibilização e a correta conceituação deste instituto. Defende que flexibilizar não é sinônimo de desregulamentar ou precarizar as relações de trabalho. Apresenta as recentes decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal nas quais privilegiou-se a negociação coletiva. Destaca o advento da Lei nº 13.467/2017, denominada “reforma trabalhista” e o entendimento de doutrinadores e órgãos. Conclui demonstrando a imperiosa necessidade de incentivar as negociações coletivas, sem negar a necessária reforma nas demais áreas, entre elas, a sindical.

Palavras-chave: Direito. Trabalho. Princípios. Negociação coletiva. Flexibilização. Reforma. Trabalhista.

ABSTRACT

This research approaches the evolution of labor law in Brazil and in the world. It explains the main principles applied in individual and collective employment relationship, as well as the way they may be evaluated. It mentions the benefits and prejudices considering a lack of ability to apply those principles to a specific situation. It shows the evolution of status of the autonomy of the collective freedom of will as with the origin of new legislation, as well as the understanding of the International Labor Organization on the matter. It is based on the need to privilege collective bargaining agreements, without excluding the State from the relations between employee and employer. It sustains that the minimum level of general rules provided by the State must be observed. It brings the debate over the phenomenon of flexibility and the correct definition of it. It also explains that flexibility is not a synonym of jeopardize labor relations, sustaining this point of view on the Brazilian Federal Constitution, and recent decisions granted by the Supreme Court. The conclusion is to encourage the collective bargaining.

Keywords: Law. Labor. Principles. Collective Bargaining. Flexibility. Labor Reform.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADPF	Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental
CF	Constituição Federal
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
DF	Distrito Federal
MPU	Ministério Público da União
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OJ	Orientação Jurisprudencial
PDI	Plano de Dispensa Incentivada
PE	Pernambuco
PL	Projeto de Lei
RE	Recurso Extraordinário
SBDI	Subseção Especializada em Dissídios Individuais
SC	Santa Catarina
STF	Supremo Tribunal Federal
TRT	Tribunal Regional do Trabalho

TST Tribunal Superior do Trabalho

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	11
CAPÍTULO I – ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO	13
CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO – HIERARQUIA E INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS	25
2.1. Conceito	25
2.2. Aspectos positivos e negativos da aplicação dos princípios	26
2.3. Hierarquia e interpretação das normas e aplicação dos princípios	27
2.4. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho.....	29
2.4.1. Proteção – <i>in dubio pro operário</i>	29
2.4.2. Irrenunciabilidade.....	33
2.4.3. Interveniência sindical na normatização coletiva	34
2.4.4. Equivalência dos contratantes coletivos	34
2.4.5. Lealdade e transparência na negociação coletiva	35
2.4.6. Criatividade jurídica da negociação coletiva	36
2.4.7. Adequação setorial negociada.....	36
CAPÍTULO III – NEGOCIAÇÃO COLETIVA	38
3.1. Autonomia privada coletiva	38
3.2. Conceito, finalidade e natureza jurídica da negociação coletiva.....	39
3.3. O fomento à negociação coletiva pela OIT – Convenções e Recomendações	43
3.4. Instrumentos coletivos – acordo e convenção coletiva de trabalho	44

CAPÍTULO IV - FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL E LEGISLATIVA	46
4.1. Flexibilização.....	46
4.2. Decisões do STF.....	53
4.2.1. Recurso extraordinário nº 590.415 Santa Catarina.....	53
4.2.2. Recurso extraordinário nº 895.759 Pernambuco	58
4.2.3. Comentários	59
4.3. Lei nº 13.467/2017 – prevalência do negociado sobre o legislado	60
CONCLUSÃO	67
REFERÊNCIAS.....	69
ANEXO A – Convenção 154 da OIT sobre o fomento à negociação coletiva	75
ANEXO B – Convenção 98 da OIT sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva	82
ANEXO C – Recomendação 163 da OIT sobre a promoção da negociação coletiva.....	88

INTRODUÇÃO

O presente trabalho trata sobre a importância da autonomia nas negociações coletivas e o incentivo dado a este instituto ao longo do tempo, apresentando, desde os aspectos históricos que impediam, no início, a negociação livre e justa entre as partes até atualmente, onde há previsão expressa na legislação sobre a supremacia do negociado ao legislado.

O objetivo é demonstrar que o incentivo à negociação, com a disponibilização de instrumentos hábeis para que as partes tenham as mesmas forças e possam negociar livremente e em pé de igualdade, bem como a atuação do Estado apenas nas questões essenciais é o meio mais democrático de buscar a Justiça social.

Esta monografia está organizada em quatro capítulos, com seus respectivos subtítulos. O primeiro capítulo aborda os aspectos históricos das relações de trabalho, a forma como era prestado nos primórdios, a fase do liberalismo e, posteriormente, intervencionista do Estado, que acarretou na criação de diversos princípios até hoje aplicados nas relações individuais, bem como na evolução da questão sindical e incentivo à negociação coletiva.

O capítulo II trata da hierarquia e da forma de interpretação e aplicação dos princípios, além de abordar alguns deles que efetivamente influenciam o tema em destaque, utilizado como defesa para negar a importância da negociação coletiva ou, ao contrário, para evidenciá-la e destaca-la.

No terceiro capítulo será abordada efetivamente a autonomia privada coletiva, as negociações coletivas, bem como, sucintamente, os instrumentos decorrentes das discussões entre as partes e que efetivamente geram reflexos aos contratos de trabalho.

Por fim, no último capítulo, será apresentado o instituto da flexibilização, com explicação de seu verdadeiro conceito, entendimentos de

diversos doutrinadores contrários e favoráveis à sua aplicação, e os motivos pelos quais ela não deve ser rejeitada no ordenamento jurídico. Nesse contexto, será abordada as recentes decisões proferidas pelo STF que privilegiam e respeitam a autonomia das negociações coletivas e, finalmente, a Lei 13.467/2017, que introduziu a denominada “reforma trabalhista”, na qual privilegiou-se, definitivamente, o negociado no lugar do legislado.

A metodologia de pesquisa utilizada neste trabalho foi principalmente a jurisprudencial e doutrinária.

CAPÍTULO I – ASPECTOS HISTÓRICOS DO DIREITO DO TRABALHO

Para que seja possível questionar a viabilidade de incentivar as negociações coletivas, é necessário analisar os aspectos históricos das relações de trabalho tidas no Brasil e demais países, até para que se tenha a real dimensão de que os direitos hoje existentes são decorrentes da luta dos trabalhadores durante décadas.

Nesse sentido, muitos doutrinadores dividem a história do trabalho humano em diversas fases: escravidão, servidão, corporação, o trabalho da Revolução Industrial e o “surgimento da sociedade industrial e do trabalho assalariado”.¹

A escravidão era a forma de exploração do trabalho exercido na Antiguidade (de 4000 a.C. até início da Idade Média no século V), em que haviam duas classes sociais, os senhores e os escravos. Neste período, o trabalho era visto como punição, com a submissão dos povos vencidos nas batalhas. Os escravos equiparavam-se às coisas: não detinham personalidade jurídica, direitos ou liberdades, e não recebiam nenhum salário em troca do serviço.²

Neste mesmo período, havia os colégios romanos, que eram tidos como sociedades de socorro mútuo, de caráter religioso.³

Posteriormente, a partir dos séculos X a XIII, com o advento do feudalismo, regime adotado na Europa, a forma de trabalho passou a ser a servidão, no qual o servo prestava serviços ao senhor que, por sua vez, proporcionava proteção e sustento.⁴

¹ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. *Direito do trabalho*. 6. ed. São Paulo: Editora Atlas, 2012, p. 3.

² *Ibid.*, p. 4.

³ BARROS, Maria Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 961.

⁴ JORGE NETO; CAVALCANTE, op. cit., p. 6.

Em linhas gerais, a servidão representa um regime social e jurídico, no qual os trabalhadores, cultivadores da terra, estavam ligados, hereditariamente, a uma terra de um senhor. A princípio, o servo é visto como “coisa”. No entanto, no início da Idade Média, é reconhecida personalidade jurídica ao servo, passando a servidão a representar os laços de dependência pessoal entre o colono e o dono da terra.⁵

No século XII, Idade Média, surgiram as corporações de ofício, cuja organização era distribuída em três níveis: aprendizes, companheiros e mestres. A filiação às corporações era obrigatória, de modo que, caso o trabalhador não o fizesse, era impedido de exercer sua profissão.

As corporações de ofício, fenômeno particular do sistema medieval, tiveram como fins o monopólio da profissão, uma vez que ninguém poderia exercer um ofício se não pertencesse a um grêmio; a defesa do mercado contra estrangeiros e o impedimento da livre concorrência, pois as corporações controlavam o mercado, fixando preço e organizando as formas de trabalho, valorizando a via estatutária em detrimento da vida contratual.⁶

Conforme assevera Jouberto Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto⁷, alguns doutrinadores entendem que as corporações de ofício eram os primórdios do sindicalismo, contudo, agregando os trabalhadores e empregadores numa só classe que, posteriormente, se dividiram e passaram a exercer suas influências em lados opostos e, muitas vezes, conflitantes.

Entretanto, Maria Alice Monteiro de Barros⁸ discorda da afirmativa acima, haja vista que, de acordo com a autora, tanto os colégios romanos quanto as corporações de ofício tinham finalidades diversas dos sindicatos, com os quais não podem ser equiparados.

⁵ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013, p. 6.

⁶ BARROS, 2013, p. 961.

⁷ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2013 apud NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Origens históricas e natureza jurídica dos sindicatos, in Curso de Direito do Trabalho, p. 33.

⁸ BARROS, op. cit., p. 960.

A mudança da servidão para as corporações de ofício é bem sintetizada por Arnaldo Sussekind⁹ ao mencionar que o homem, trabalhando em benefício do senhor da terra, tirava, por meio do trabalho em favor do dono da terra, seu sustento e, como proveito próprio, a alimentação, vestuário e habitação. Entretanto, embora exercendo sua profissão, ainda assim não tinha ampla liberdade, em razão da existência da figura do mestre, de modo que, segundo o autor, o sistema refletia uma situação mais branda de escravização do trabalhador.

Ainda segundo citado autor,

A completa libertação do trabalhador teria de se fazer mais tarde como consequência da Revolução Industrial e da generalização do trabalho assalariado, numa nova luta, não mais contra o senhor da terra nem contra o mestre da corporação, e sim contra um poder muito maior, o patrão, o capitalista, amparado pelo Estado, na sua missão de mero fiscal da lei e aplicador da justiça.¹⁰

As corporações de ofício foram extintas com a Revolução Francesa (século XVII), responsável pela alteração do quadro político e social da França no período compreendido entre os anos de 1789 a 1799, tendo sido consideradas, inclusive, proibidas, pois entendiam que eram um óbice à liberdade do homem.¹¹

A Revolução Francesa, marcada pelo não intervencionismo estatal, foi a responsável por expandir os ideais de liberdade e igualdade e pela decadência do feudalismo, e por esta razão, o trabalho tornou-se livre e passível de prestação mediante contrato. Havia a liberdade de contratar e comerciar.

Entretanto, a liberdade sujeitou a degradação do ser humano, na medida em que o trabalhador não possuía qualquer proteção, seja em relação

⁹ SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. SEGADAS VIANNA. Instituições de Direito do Trabalho. 20 ed. atual. São Paulo: LTr, 2002, p. 33.

¹⁰ SUSSEKIND; MARANHÃO; SEGADAS VIANNA, op. cit., p. 34.

¹¹ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 10.

à fixação de preços ou condições de trabalho, acarretando no pagamento de preços baixos, bem como a sujeição às condições subumanas.

Houve, então, o reconhecimento de que o trabalhador e empregador não possuem as mesmas forças, surgindo, por conseguinte, a ideia que hipossuficiência do primeiro.¹²

Se a Revolução Francesa (1789) foi, sob o prisma político, um marco notável na história da civilização, certo é que, ao estear todo o sistema jurídico em conceitos abstratos de igualdade e liberdade, permitiu a opressão dos mais fracos, falhando, portanto, no campo social. É que a relação contratual estipulada entre o detentor de um poder e aquele que, por suas necessidades de subsistência, fica obrigado a aceitar as regras impostas por esse poder, não constitui, senão formalmente, uma relação jurídica; na sua essência, representa um fato de dominação.¹³

Neste mesmo período, diante das transformações advindas das novas técnicas de produção e invenções industriais, surgiu a Revolução Industrial (séculos XVIII e XIX), inicialmente na Inglaterra e, posteriormente, na Europa e Estados Unidos.

Entre as diversas inovações, destacam-se a invenção da máquina de fiar e sua aplicação na indústria, o método de pudlagem, consistente na preparação do ferro para transformá-lo em aço, o tear mecânico e a máquina a vapor.¹⁴

Com isso, constatou-se a desnecessidade de um número grande de trabalhadores, gerando diversos protestos e rebeliões.

A Revolução Industrial adota novas técnicas de trabalho humano, sujeitando-se o trabalhador a uma série de disciplinas externas, além de ficar submetido a horários de trabalho

¹² VÁLIO, Elessandra Santos Marques. Limites à autonomia da vontade nas negociações coletivas. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016, p. 12.

¹³ SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 4 ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010, p. 7/8.

¹⁴ SUSSEKIND; MARANHÃO; SEGADAS VIANNA. 2002, p. 34.

arbitrários e desgastantes. Nessa época, havia grandes excedentes de mão de obra, o que leva a uma série de dificuldades para os trabalhadores. O aviltamento das condições de vida é patente: miséria de grandes camadas da população, excessivas jornadas de trabalho, a exploração desumana do trabalho do menor e da mulher, baixos salários, a falta de regulamentação das relações de trabalho, as péssimas condições de trabalho etc.¹⁵

Jouberto Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto¹⁶ indicam diversas consequências deste período, entre elas, a diminuição da população agrária, com a emigração dos trabalhadores para as cidades, gerando os problemas urbanos típicos da industrialização e o surgimento de nova classe social, denominado proletariado urbano industrial.

Considerando que as máquinas, em parte, substituíram o trabalho dos operários, e, tendo em vista que o Estado não intervia nas relações entre empregados e patrões, imperava a lei da oferta e da procura, de modo que a concorrência de mercado fazia com que os trabalhadores reduzissem seus ganhos de modo a permanecer com o emprego, ainda que recebessem valores ínfimos que sequer supriam suas necessidades, além de trabalharem em jornadas desumanas. A mentalidade dos patrões, na época, era a de que, efetuado o pagamento aos trabalhadores, sua responsabilidade estava cumprida.

Sussekind assevera que “o trabalhador, na sua dignidade fundamental de pessoa humana, não interessava ou não preocupava os chefes industriais daquele período. Era a duração do trabalho levada além do máximo da resistência normal do indivíduo”.¹⁷

Em razão dessa exploração, identificou-se a formação de duas classes com interesses contrapostos: de um lado, a proletária, que não dispunha de poder, ou mesmo igualdade e liberdade promovidos pelo Estado, tendo em vista que este não assegurava tais ideias e, do outro, a classe capitalista, que

¹⁵ SUSSEKIND; MARANHÃO; SEGADAS VIANNA. 2002, p. 13.

¹⁶ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 12/13.

¹⁷ SUSSEKIND; MARANHÃO; SEGADAS VIANNA, op. cit., p. 36.

explorava a massa trabalhadora em função do poder do dinheiro, e ditava as regras a serem seguidas, sem ao menos se preocupar com as condições de vida dos trabalhadores.¹⁸

Sussekind¹⁹ explica a realidade da época, na qual

O Estado liberal portava-se como mero espectador, porque, inspirado na fórmula *laissez aller, laissez faire*, que *Gournay* erigiu como lema característico do sistema, sua função seria apenas garantir a ordem social e política, com a força organizada, com os tribunais distribuindo justiça e dando aos particulares ampla liberdade de ação econômica.

Vivia-se com o Estado Liberal a época do mais alto florescimento de uma ditadura – a do capitalismo –, que em nome da Igualdade e da Liberdade tornava-se o senhor supremo de toda a sociedade trabalhadora.

A Lei Chapelier, editada em 1791, ratificou o liberalismo nas relações de trabalho, proibindo a formação de organizações de classe para a efetivação da livre concorrência, assim como proibiu os sindicatos, greve ou quaisquer outras manifestações de trabalhadores.²⁰

De fato, sob o entendimento de que a união dos trabalhadores em grupos para a defesa dos próprios interesses poderia prejudicar as relações entre empregado e trabalhador e, por conseguinte, com o Estado, não só houve a criação da Lei Chapelier, como também tais manifestações foram consideradas crime pelo Código Penal francês de 1819, comumente conhecido como Código de Napoleão.²¹

Devido à liberdade desenfreada que ocasionou na exploração do trabalhador, verificou-se a necessidade de intervenção estatal para a regulação da relação de emprego de modo a minimizar os riscos de violação aos direitos,

¹⁸ SUSSEKIND; MARANHÃO; SEGADAS VIANNA, 2002, p. 36.

¹⁹ Ibid., p. 37

²⁰ Ibid., p. 12/13.

²¹ BARROS, 2013, p. 961.

posteriormente considerados fundamentais, adequando as situações a níveis aceitáveis para a ordem social.²²

Identificou-se, também que, não só a liberdade econômica e a livre concorrência não harmonizavam os interesses individuais, como prejudicava as próprias pessoas, ocasionando a existência de classes sociais opostas e desiguais, ameaçando a existência do próprio Estado.

Desse contexto veio a ideia de constituição do Direito do Trabalho²³, sendo este, realmente,

Um produto da reação verificada no século XIX contra a exploração dos assalariados por empresários. Estes se tornaram mais poderosos com o aumento da produção fabril, resultante da utilização dos teares mecânicos e da máquina a vapor, e a conquista de novos mercados, facilitada pela melhoria dos meios de transporte (Revolução Industrial); aqueles se enfraqueceram na razão inversa da expansão das empresas, sobretudo porque o Estado não impunha aos empregadores a observância de condições mínimas de trabalho e ainda proibia a associação dos operários para defesa dos interesses comuns.²⁴

O Estado, então, passou a intervir nas relações entre os indivíduos, substituindo a igualdade pura, considerada ineficaz, pela igualdade jurídica, na

²² FELICIANO, 2013, p. 127.

²³ Maria Alice Monteiro de Barros (2013, p. 67) destaca que “o Direito do Trabalho surgiu em momento de crise, como resposta política aos problemas sociais acarretados pelos dogmas do capitalismo liberal. Seu marco, no contexto mundial, é o século XIX. A disciplina em estudo surgiu quando se tentou solucionar a crise social posterior à Revolução Industrial. Nasceu sob o império da máquina, que, ao reduzir o esforço físico e simplificar a atenção mental, facilitou a exploração do trabalho das mulheres e dos menores, considerados “meias-forças”, relegando-se o trabalho do homem adulto a um plano secundário. O desgaste prematuro do material humano nos acidentes mecânicos do trabalho, os baixos salários e as excessivas jornadas foram, então, inevitáveis. O Direito Civil já não se encontrava apto à solução desses problemas, os quais exigiam uma legislação mais de acordo com o momento histórico-social. Isso porque a celebração e o cumprimento do contrato de trabalho disciplinados pela liberdade assegurada às partes no direito clássico intensificavam a flagrante desigualdade dos interlocutores sociais”.

²⁴ SUSSEKIND, 2010, p. 7.

qual havia a prevalência do interesse geral em detrimento do particular, sem, contudo, anular as questões do próprio indivíduo.²⁵

A partir desse momento (século XIX), muito em razão da luta dos trabalhadores por condições melhores de vida, houve o reconhecimento legal e expansão do sindicalismo. Arnaldo Sussekind²⁶ menciona que a Inglaterra, um dos países que proibiu a sindicalização, posteriormente passou a tolerá-la e, “revogando o delito de coalizão (1824), cedeu ante o fato social e legislou sobre o tema: em 1871, sob a chefia de Disraeli, o governo inglês regulamentou o direito de sindicalização (Trade Unions Act)”.

Tem-se, portanto, a fase de proibição do Direito Sindical, iniciada com a Lei Chapelier. Em seguida, há uma fase de tolerância, quando esse delito é suprimido, seguindo-se a fase de reconhecimento do direito de associação, admitido na Inglaterra, em 1824, e concretizado nas Trade Unions, fundadas em 1833, por Robert Owen.²⁷

Podem-se destacar diversos movimentos internacionais de promoção dos direitos sindicais e negociação direta, por exemplo, na França, surgiu uma lei sindical (1884), a fundação da Federação Sindical (1886); na Inglaterra, a proposição, pelo Partido Trabalhista, de que as questões proletárias fossem solucionadas pela discussão e entendimento entre as partes (1914); na Alemanha, o advento da Constituição de Weimar que, entre outros dispositivos, trouxe a garantia de liberdade de associação e a instituição dos conselhos de empresa e órgãos de gestão empresarial; Na Itália, a divulgação da Encíclica *Rerum Novarum* (1891), preconizando a solidariedade em torno do trabalho para a melhoria das condições de vida; entre outros.²⁸

A Igreja Católica, com suas encíclicas, em especial, a *Rerum Novarum* (1891) contribuiu para a construção do pensamento relativo à proteção da

²⁵ SUSSEKIND; MARANHÃO; SEGADAS VIANNA, 2002, p. 41.

²⁶ SUSSEKIND, 2010, p. 11.

²⁷ BARROS, 2013, p. 961.

²⁸ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 23.

dignidade humana, e teve um papel importante na busca de meios de convivência entre capital e trabalho.

Após a Segunda Guerra Mundial, houve o incremento na edição de políticas públicas com o objetivo de valorizar o pleno emprego e o trabalho sindicalizado. Nesta época, “o Estado passa de um guardião das relações sociais para um ativador de novas providências sociais para os seus cidadãos”²⁹.

Em relação ao desenvolvimento do sindicalismo, a partir do século XX, muitos documentos internacionais destacam a importância da sua promoção para a busca da melhor condição dos trabalhadores:

Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) que garante a todo homem se organizar em sindicatos; Convenção n. 98 da OIT (1949) com a finalidade de proteger o trabalhador sindicalizado frente a seu empregador; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (1966) que possui um artigo exclusivo sobre diversos aspectos da sindicalização; Convenção n. 135 da OIT (1971) também no tocante da proteção a sindicalização dos representantes sindicais e dos trabalhadores escolhidos dentro das empresas; Convenção n. 141 da OIT (1975) na organização de trabalhadores rurais; Convenção 144 (1976) sobre a consulta tripartite na aplicação das normas internacionais do trabalho.³⁰

No Brasil, no período compreendido entre a Independência do Brasil, em 1822, até a abolição da escravatura em 1888, não havia qualquer condição de surgimento e permanência do direito do trabalho. Em verdade, até o início da denominada Era Vargas (1930), havia pouca expressividade nos movimentos sindicais, com a ocorrência de algumas greves³¹.

Inclusive, na Constituição de 1824, foram abolidas as corporações de ofício, assegurando, tão somente, a liberdade de trabalho.

²⁹ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 17.

³⁰ VÁLIO, 2016, p. 21.

³¹ Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2012 p. 30) citam como exemplo a paralisação dos cocheiros dos bondes em 1900; a greve dos ferroviários da Estrada de Ferro Sorocabana, de São Paulo, pelo atraso dos salários, em 1901; paralisação de trens em Recife em 1903; entre outros.

Com a Revolução de 1930 inicia-se a Era Vargas e a efetiva intervenção estatal nas relações de trabalho.

A Constituição de 1934 dispôs, especificamente, a respeito das associações profissionais e sindicatos, que seriam reconhecidos de conformidade com a lei, objetivando a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do país; reconheceu as convenções coletivas de trabalho, além de ter assegurado a pluralidade sindical e autonomia dos sindicatos. Ainda, criou a Justiça do Trabalho, bem como assegurou a ordem econômica, que deveria ser organizada com a finalidade de possibilitar a existência digna de toda a sociedade.³²

Posteriormente, as Constituições de 1937 e 1946 mantiveram disposições sobre a negociação coletiva.

A CLT, criada em 1943, foi um importante marco na história do Direito do Trabalho, pois agrupou todas as normas que disciplinavam as relações individuais, coletivas, bem como aquelas concernentes a procedimentos administrativos e sobre a Justiça do Trabalho cumprindo importante missão educativa, tanto para os empregados quanto empregadores.³³

Por fim, com a redemocratização do país na década de 80, surgiu a Constituição Federal que atualmente vigora no ordenamento jurídico, a qual representou uma nova concepção para os direitos sociais, trazendo o reconhecimento dos instrumentos criados coletivamente aos contratos de trabalho. “A essência do Estado Democrático de Direito, ao lado de um quadro político que assegure a plenitude da vida democrática, também pressupõe a intervenção organizada do Estado na atividade econômica, assegurando o bem-estar e o reconhecimento dos direitos sociais”.³⁴

³² JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 32.

³³ Ibid., p. 34.

³⁴ Ibid., p. 37.

Beatriz de Lima Pereira³⁵ resume, de forma muito didática, as fases do Direito do Trabalho no Brasil,

A maioria dos autores reconhece que somente depois de 1888, com a decretação do fim do regime escravo, com a Lei Áurea, é que se pode identificar o início da construção do Direito do Trabalho no Brasil, marcada por iniciativas legislativas esparsas, mas sem o respaldo de qualquer movimentação coletiva de expressão por parte dos trabalhadores. É certo, também, que nesse primeiro período que se estende até 1930 a economia do país é essencialmente agrícola, a atividade industrial inexpressiva e o ambiente político também não é propício à ideia de constituição de uma legislação trabalhista nacional, pois impera no Estado Brasileiro uma concepção liberal de não intervencionismo e de descentralização política regional. [...] O período que vai de 1930 a 1945, identificado como 'getulista', é reconhecido como de institucionalização do Direito do Trabalho no Brasil, pois que se verifica uma intensa atividade legislativa com perspectiva intervencionista do Estado na chamada *questão social*. [...] O terceiro período que vai de 1946 a 1988, apesar do Brasil ter experimentado, no plano político, um período de redemocratização e outro de ditadura, o Direito do Trabalho manteve-se inalterado em sua substância institucional. No plano legislativo nada foi promovido de substancial, mantendo o modelo justrabalhista tradicional, marcado por um padrão de gestão autocrática das relações trabalhistas. [...] Com a Constituição Federal de 1988 inaugurou-se uma nova fase do Direito no Brasil, pois a um só tempo foram consagrados, em nível de excelência, inúmeros direitos individuais e introduzida uma noção coletiva e autônoma para a busca da solução dos conflitos sociais. Contudo, essa visão coletiva, de inspiração no Direito do Trabalho, contraditoriamente em relação a este, não sofreu o avanço necessário, uma vez que, em relação ao Direito Coletivo do Trabalho, foram mantidos os mecanismos de inspiração intervencionista, como a contribuição sindical obrigatória, o poder normativo da Justiça do Trabalho e a unicidade sindical.

Essa noção coletiva trazida pela Constituição Federal de 1988 com maior força é situação de difícil modificação, ou seja, cada vez mais se percebe que a busca para a solução dos conflitos, pacificação social e condições dignas

³⁵ PEREIRA, Beatriz de Lima, in PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005, p. 94/96.

de trabalho e aferição de renda deve ser discutido entre as partes envolvidas, e não serem impostas pelo Estado.

Elessandra dos Santos Marques Válio³⁶ destaca que o Estado intervencionista no Brasil decorre das situações vivenciadas de liberalismo desenfreado, que também desencadeou o fortalecimento da autonomia da vontade coletiva.

O fortalecimento da autonomia da vontade coletiva perpassa toda a história sindical nacional e internacional, assim como a visão nacional recente sobre as negociações coletivas são reflexo da história de nosso país sobre a ditadura e a república, ora tendendo para um liberalismo arcaico do direito trabalhista, ora para um governo corporativista de determinada elite política, chegando-se ao recente modelo institucional da Constituição Federal de 1988.

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros destaca que as alterações nas relações individuais foram influenciadas por diversos fatores, como “a crise econômica no início de 1970, desencadeada pelo alto preço do petróleo; a inovação tecnológica; as modificações radicais na organização da produção; a necessária competitividade com os países orientais e a necessidade de combater o desemprego”³⁷, movimentando a discussão atual sobre a atual flexibilização do direito do trabalho.

³⁶ VÁLIO, 2016, p. 12.

³⁷ BARROS, 2013, p. 68.

CAPÍTULO II – PRINCÍPIOS DO DIREITO DO TRABALHO – HIERARQUIA E INTERPRETAÇÃO DAS NORMAS

Dada a evolução histórica no Brasil e demais países, desde a inexistência de qualquer direito e regulamentação da relação entre empregador e trabalhador, a liberdade de pactuação e contratação até a noção de necessidade de proteção, num primeiro momento, intervencionista e, depois, de um Estado que privilegia a normatização por meio da autocomposição, diversas ideias foram surgindo e evoluindo, desde a não intervenção estatal com os princípios da liberdade e igualdade até o princípio da proteção, uma vez que ficou constatado que a ausência de regulamentação mínima por parte do Estado acarretaria em prejuízos à sociedade.

Além disso, com a evolução da mentalidade humana e a busca por melhores condições de trabalho, a sociedade, por meio da realização de greves e manifestações, passou a se dar conta de que poderia ter maior autonomia para regular, ainda que minimamente, as relações havidas entre empresa e empregador, de modo que, se inicialmente o Direito do Trabalho era protetivo, passou, com o advento de diversas Constituições, a permitir a autonomia da negociação coletiva.

Diante disso, alguns princípios merecem ser destacados, assim como sua correta interpretação e aplicação, pois reproduzem aquilo que foi vivenciado com o passar dos anos.

2.1. Conceito

Os princípios podem ser conceituados como sendo enunciados lógicos que expressam as bases e fundamentos do ordenamento jurídico.

Segundo Arnaldo Sussekind³⁸ “princípios são enunciados genéricos, explicitados ou deduzidos do ordenamento jurídico pertinente, destinados a iluminar tanto o legislador, ao elaborar as leis dos respectivos sistemas, como o intérprete, ao aplicar as normas ou sanar omissões”.

Têm a função de informar, orientar e normatizar tanto os aplicadores do direito quanto aqueles que elaboram as normas.

Segundo Guilherme Guimarães Feliciano,³⁹

Os princípios assumem o seu papel instrumental no processo intelectual de interpretação/aplicação da fonte formal. Atuam, a um tempo, como *bússola* e como *baliza* para o intérprete/aplicador: as regras e institutos devem ser compreendidos em harmonia com os princípios, ademais, que se devem definir os limites juridicamente possíveis de interpretação/aplicação das fontes de que brotam regras e institutos. Açambramos neste item, portanto, tanto a tradicional função interpretativa como aquela outra comumente designada como ‘função limitativa’.

2.2. Aspectos positivos e negativos da aplicação dos princípios

Os princípios possuem diversas formas de aplicação, com maior ou menor intensidade, de modo que, priorizando a utilização de um em detrimento de outro, pode transmitir, dada a situação em concreto, aspectos positivos e negativos.

Américo Plá Rodríguez menciona que, muitas vezes, os princípios são invocados apenas como simples menções, sem que se tome com profundidade o respectivo conceito, tornando-o como se fosse lei.⁴⁰

Essa forma de aplicação, poupando raciocínio por parte do estudioso, pode contribuir para a perda de rigor do Direito do Trabalho⁴¹, na medida em

³⁸ SUSSEKIND, 2010, p. 56.

³⁹ FELICIANO, 2013, p. 222.

⁴⁰ PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015, p. 64/65.

que pode ser aplicado de forma incorreta para o caso, ou mesmo aplicado com maior ênfase em detrimento de outro princípio, que as vezes possui maior importância.

Simplesmente podemos dizer que no âmbito do direito coletivo do trabalho há certas peculiaridades que justificam, sem prejuízo da vigência genérica dos sete princípios expostos, algumas especificações especiais e complementares.⁴²

Entre os aspectos positivos dos princípios, Américo Plá Rodriguez destaca a “suficiente fecundidade e elasticidade, para não ficar presos a fórmulas legislativas concretas. Têm de possuir a devida maleabilidade para inspirar diferentes normas em função da diversidade de circunstâncias”⁴³.

Ainda, os princípios são dotados de certa amplitude na medida em que devem ser aplicados a diversas situações. Esta característica “é uma das diferenças mais notórias entre os princípios e as normas. Aqueles que tem uma órbita de aplicação muito mais ampla tanto no tempo como no espaço”.⁴⁴

2.3. Hierarquia e interpretação das normas e aplicação dos princípios

Alice Monteiro de Barros⁴⁵ entende que a norma, vista como dever-ser, abrange os princípios e as regras, entretanto, possuem algumas diferenças apontadas pela doutrina, quais sejam:

a) as regras prescrevem atos relativamente específicos, e os princípios atos inespecíficos; b) os princípios não podem gerar direito subjetivo, ao contrário das regras que geram esses direitos e podem ser aplicadas diretamente; c) os princípios contêm uma enunciação ampla, sendo, portanto, abstratos, enquanto as regras são concisas.

⁴¹ PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 65.

⁴² Ibid., p. 67.

⁴³ Ibid., p. 80.

⁴⁴ Ibid., p. 82.

⁴⁵ BARROS, 2013, p. 139.

Na hipótese de conflito entre regras, a solução mais adequada e a perda da validade de uma em favor da outra, seja pelo critério de especificidade ou, em razão da aplicação de um princípio norteador. Entretanto, quando houver possível conflito entre princípios, privilegia-se um em relação ao outro, sem negar completamente a aplicabilidade do segundo. Invoca-se, para tanto, a proporcionalidade prevista no artigo 5º, §2º, da Constituição Federal de 1988.⁴⁶

O princípio da proporcionalidade tem sua base na justiça, e visa a conciliação de bens jurídicos protegidos pela Constituição. Está estritamente ligado à proteção dos direitos das pessoas e das liberdades individuais e coletivas.⁴⁷

Segundo Mauricio Godinho Delgado⁴⁸, a hierarquia das normas trabalhistas difere-se daquela vista no Direito Comum, tida por ele como “rígida e inflexível”⁴⁹.

A pirâmide de hierarquia normativa apresenta-se da seguinte forma:

A 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 menos extensão de eficácia e mais tênue intensidade normativa.

Entretanto, no Direito do Trabalho, segundo citado autor, a hierarquia normativa se mostra flexível, em razão da composição de normas autônomas e heterônomas, de modo que, deve se analisar o caráter teleológico deste ramo jurídico, bem como direcionar de acordo com o princípio da norma mais favorável⁵⁰.

⁴⁶ BARROS, 2013, p. 139.

⁴⁷ Ibid., p. 140.

⁴⁸ DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 1408.

⁴⁹ DELGADO (2012, p. 1409) menciona, ainda, que “Os avanços e aperfeiçoamentos jurídicos alcançados em segmentos econômico-profissionais mais desenvolvidos entrariam em choque com a rigidez do império dos diplomas heterônomos estatais, impedindo a democratização e desenvolvimento do Direito do Trabalho”.

⁵⁰ Ibid., p. 1409.

O critério normativo hierárquico vigente no Direito do Trabalho opera da seguinte maneira: a pirâmide normativa contrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxime do caráter teleológico do ramo justralhista. À medida que a matriz teleológica do Direito do Trabalho aponta na direção de conferir solução às relações empregatícias segundo um sentido social de restaurar, hipoteticamente, no plano jurídico, um equilíbrio não verificável no plano da relação econômico-social de emprego – objetivando, assim, a melhoria das condições socioprofissionais do trabalhador –, prevalecerá tendencialmente, na pirâmide hierárquica, aquela norma que melhor expresse e responda a esse objetivo teleológico central justralhista. Em tal quadro, a hierarquia de normas jurídicas não será estática e imutável, mas dinâmica e variável, segundo o princípio orientador de sua configuração e ordenamento.⁵¹

Nesse sentido, utilizando-se do princípio da norma mais favorável, nem ao menos a Constituição Federal estaria no vértice da pirâmide, mas sim outra norma que, de alguma forma, for mais favorável ao trabalhador.⁵²

No entendimento deste doutrinador, o único limite imposto à hierárquica flexível do Direito do Trabalho seriam as normas proibitivas oriundas do Estado.

2.4. Princípios de direito individual e coletivo do trabalho

2.4.1. Proteção – *in dubio pro operário*

É fato e um tanto compreensível a criação do princípio da proteção, tendo em vista que o próprio Direito do Trabalho surgiu como consequência do liberalismo nefasto que o mundo viveu, com o afastamento total do Estado na

⁵¹ DELGADO, 2012, p. 1409.

⁵² “Esse princípio direcionador, como visto, é o da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, aplicar-se-á ao caso concreto – sendo naquele caso hierarquicamente superior – a norma mais favorável ao empregado. O vértice da pirâmide normativa, variável e mutável – ainda que apreendido segundo um critério permanente –, não será a Constituição Federal ou a lei federal *necessariamente*, porém a norma mais favorável ao trabalhador. Não há, assim, uma contradição inconciliável entre as regras heterônomas estatais e regras autônomas privadas coletivas (entre o Direito do Estado e o Direito dos grupos sociais), mas uma espécie de *incidência concorrente*: a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador prevalecerá sobre as demais, *sem derrogação permanente, mas mero preterimento, na situação concreta enfocada*”. (DELGADO, 2012, p. 1409).

regulação das relações entre trabalhadores e empregadores e, em consequência disso, a precarização das condições de vida da sociedade como um todo.

O princípio protetor tem raízes históricas, pois a legislação do trabalho nasceu intervencionista, como reação aos postulados da Revolução Francesa (1789), que asseguravam a completa autonomia da vontade nas relações contratuais, permitindo a exploração do trabalhador, numa fase histórica em que a revolução industrial propiciava o fortalecimento da empresa.⁵³

Aliado a isso, importante destacar, também, que o desenvolvimento do sindicalismo ocorreu de forma lenta e ainda progride no cenário atual. Américo Plá Rodriguez destaca que, até hoje, há muitos setores não sindicalizados ou com grau de sindicalização muito baixo, justificando a manutenção da aplicação deste princípio aos setores que não desfrutam de efetiva representação sindical, já que, para os setores com ampla sindicalização, a solução dos confrontos é feita mediante negociação.⁵⁴

Assim, de acordo com mencionado autor⁵⁵, a aplicação deste princípio é justificada segundo os seguintes fundamentos:

1) o sinal distintivo do trabalhador é sua dependência, sua subordinação às ordens do empregador. Essa dependência afeta a pessoa do trabalhador; 2) a dependência econômica, embora não necessária conceitualmente, apresenta-se na grande maioria dos casos, pois em geral somente coloca sua força de trabalho a serviço de outro quem se vê obrigado a isso para obtenção de seus meios de vida.

Entretanto, embora não se negue a importância e atualidade deste princípio, é importante ter em mente que este, assim como os demais, não é absoluto, ou seja, permite a aplicação com maior ou menor grau de profundidade.

⁵³ PAIXÃO; RODRIGUES; CALDAS, 2005, p 55.

⁵⁴ PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 94.

⁵⁵ Ibid., 2015, p. 88.

Não pode ser entendido como um método especial de interpretação, mas como princípio geral que inspira as demais normas de Direito do Trabalho e merece ser levado em consideração, assim como as demais fontes aplicáveis.⁵⁶

Considerando o complexo de princípios aplicáveis ao Direito do Trabalho, bem como o próprio ordenamento jurídico, o entendimento do doutrinador Américo Plá Rodríguez⁵⁷ é notável no sentido de que este princípio não deve ser aplicado acima de qualquer outro apenas com o único intuito de proteger o trabalhador, pois haverá o risco de violação à segurança jurídica.

Faz notar *Alonso Garcia* que este princípio se opõe – desde o plano de sua formulação teórica – ao da segurança jurídica, sobretudo quando aquele implicar a aplicação de normas que suponham violação do que este significa. A estabilidade da norma e a estabilidade da relação constituem garantia do ordenamento jurídico.

Cremos que se trata de um risco, de um perigo, da possibilidade de má aplicação, já que, aplicado corretamente e dentro de limites adequados, não há por que conspirar contra a segurança jurídica. Este princípio não dá direito a fazer qualquer coisa em nome da proteção do trabalhador, e muito menos a substituir-se ao criador das normas. Tem um campo de aplicação limitado e, mantendo-se dentro dele, não conspira contra a segurança, porém assegura a eficaz e adequada aplicação das normas.

Arion Sayão Romita⁵⁸ tece diversas e duras críticas à aplicação sem restrições deste princípio, mencionando que isto ocorre devido à visão conservadora e resistente às mudanças que “se esmera na supervalorização do princípio de proteção, opondo-se à tendência renovadora, pregoeira de ‘novidades’ com flexibilização e noções afins”. Destaca a impropriedade de oposições feitas entre o princípio da proteção contra o princípio da flexibilização, assim como a elucidação de um princípio autoritário e corporativista em face do princípio da democracia.

⁵⁶ PLÁ RODRIGUEZ, 2015, p. 100/101.

⁵⁷ Ibid., p. 100/101.

⁵⁸ ROMITA, Arion Sayão. O princípio da proteção em xeque e outros ensaios. São Paulo: LTr, 2003, p. 22.

Não é função de nenhum ramo do Direito a proteção de um dos sujeitos de certa relação social, mas sim, buscar a realização do ideal de justiça e, para tanto, poderá adotar alguma providência apenas para equilibrar os polos da relação e atenuar a desigualdade identificada.⁵⁹

Não é função do direito do trabalho proteger o empregado. Função do direito do trabalho é regular as relações entre empregado e empregador, *tout court*. Afirmar *a priori* a função protecionista do direito do trabalho em benefício do empregado desconhece a bilateralidade da relação de emprego. Aceito o caráter sinalagmático do contrato de trabalho, seria de rigor a aceitação de igual dose de proteção concedida ao empregador: o instituto da falta grave e a repressão à greve podem ser lembrados como exemplos.⁶⁰

Há certos autores, ainda, que negam a aplicação do princípio da proteção no âmbito do Direito Coletivo, tendo em vista que a norma coletiva deve ser interpretada considerando os fins sociais mais amplos, visando a coletividade e harmonia nas relações de trabalho como um todo, se sobrepondo aos interesses individuais.⁶¹

Ainda, conforme visão realista (democrática) do princípio da proteção, esta defesa representa uma conquista do Estado Social e Democrático De Direito e visa a eliminação da desigualdade econômica e social entre empregado e empregador. Para tanto, o Estado, ao invés de interferir diretamente no conflito, deposita confiança nos atores sociais para que eles componham seus interesses da melhor forma possível, de modo que sua atuação seria restrita ao suporte, estimulando a organização das classes para que possam efetivamente negociar em busca dos seus interesses. “É no regime de liberdades públicas, assegurado o direito de reunião e de livre manifestação do pensamento, em suma, regime de liberdade sindical, que o trabalhador encontra a única proteção que almeja, ou seja, a proteção derivada de sua própria força”⁶².

⁵⁹ ROMITA, 2003, p. 23/24.

⁶⁰ Ibid., p.23.

⁶¹ BARROS, 2013, p. 990.

⁶² ROMITA, op. cit., p. 30/31.

Diversos outros autores justificam a aplicação em menor grau deste princípio na sociedade contemporânea por diversos motivos.

Um dos motivos é o avanço tecnológico e as novas formas de contratação do trabalho, as quais são diversas daquelas pensadas na sociedade industrial, bem como em razão da consciência da sociedade na defesa de seus interesses. Dessa forma, entendem que é necessário primar pela proteção do grupo profissional do que da proteção individuais, ainda que, eventualmente, as condições de trabalho sejam modificadas *in melius* ou *in pejus*, dependendo da situação de cada realidade.⁶³

Outra razão seria a globalização da economia, que

Impõe um padrão econômico, político e jurídico, sob pena de perversa exclusão da comunidade global, trouxe consigo a ideia de que a rigidez do Direito do Trabalho é um entrave à competitividade insita à internacionalização dos mercados e, assim, com a bandeira da desregulamentação assacam contra os sistemas jurídicos trabalhistas internacionais e, à toda evidência, vulneram Princípio da Proteção.⁶⁴

2.4.2. Irrenunciabilidade

O princípio da irrenunciabilidade é relativo aos direitos considerados de ordem pública, ou seja, por escolha do Estado, certas matérias, em razão de sua importância, foram excluídas da possibilidade de negociação pelas partes de forma diversa daquela prevista pelo legislador.

Américo Plá Rodriguez, ao mencionar Tatiana Ferreira, doutrinadora do Uruguai, esclarece que o princípio da irrenunciabilidade tem campo de atuação diferente do princípio da autonomia coletiva. O primeiro tem influência no direito individual, enquanto que, o segundo, é aplicável ao direito coletivo, de modo que “o princípio da autonomia coletiva permite garantir a validade das

⁶³ PAIXÃO; RODRIGUES; CALDAS, 2005, p. 93.

⁶⁴ Ibid., p. 93.

convenções coletiva *in peius*, o que significa um enriquecimento para o Direito do Trabalho, que adquire um instrumental mais amplo”⁶⁵.

2.4.3. Interveniência sindical na normatização coletiva

Este princípio pressupõe a atuação da representação dos trabalhadores nas negociações coletivas, caso contrário, não gerará norma jurídica coletiva negociada, ou seja, o ajuste será considerado mero acordo individual entre trabalhador e empregador.

Na qualidade jurídica de mera cláusula contratual, este ajuste submete-se a todas as restrições postas pelo ramo juristrabalhista às alterações do contrato de trabalho, inclusive o rigoroso princípio da inalterabilidade contratual lesiva.⁶⁶

É claro que a própria CLT, atualmente, prevê exceções a esta regra quando houver recusa por parte do sindicato e as demais entidades (federações e confederações), conforme prevê o artigo 617, §1º⁶⁷.

2.4.4. Equivalência dos contratantes coletivos

Este princípio resulta da noção de que ambos os atores sociais são entes coletivos, ou seja, possuem a mesma natureza: a empresa, já que por sua natureza é considerada como ser coletivo, ou mesmo representada por seu

⁶⁵ PLÁ RODRIGUES, 2015, p. 190.

⁶⁶ DELGADO, 2012, p. 1335.

⁶⁷ Art. 617 - Os empregados de uma ou mais empresas que decidirem celebrar Acôrdão Coletivo de Trabalho com as respectivas empresas darão ciência de sua resolução, por escrito, ao Sindicato representativo da categoria profissional, que terá o prazo de 8 (oito) dias para assumir a direção dos entendimentos entre os interessados, devendo igual procedimento ser observado pelas empresas interessadas com relação ao Sindicato da respectiva categoria econômica.

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

sindicato e, pelos empregados, o grupo de trabalhadores unicamente considerado ou representado pelo sindicato de sua categoria.

Nesse sentido, ambos têm instrumentos eficazes de atuação, pressão e, portanto, negociação.

O segundo aspecto essencial a fundamentar o presente princípio é a circunstância de contarem os dois seres contrapostos (até mesmo o ser coletivo obreiro) com instrumentos eficazes de atuação e pressão (e, portanto, negociação).⁶⁸

2.4.5. Lealdade e transparência na negociação coletiva

Tanto a lealdade quanto a transparência são pressupostos essenciais para o desenvolvimento eficaz e democrático da própria negociação coletiva.

Dessa forma, não se pode invocar o princípio tutelar para negar validade a certo dispositivo ou instrumento anteriormente celebrado na negociação coletiva, já que as partes são consideradas equivalentes, com eficazes meios de pressão de uma em relação à outra.

Ainda, considerando que as partes firmaram o instrumento coletivo, há o pressuposto de transparência nas negociações e nos termos ali dispostos.

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

A transparência aqui reclamada é, sem dúvida, maior do que a que cerca negócios jurídicos estritamente individuais. Por isso aqui é mais largo o acesso a informações adequadas à

⁶⁸ DELGADO, 2012, p. 1336.

formulação de normas compatíveis ao segmento social envolvido.⁶⁹

Davi Furtado Meirelles⁷⁰ assevera que a ética deve estar presente em qualquer relação que envolva o sindicato, com a participação correta e harmoniosa deste ente coletivo, desde o processo de negociação, repasse de informação até ao cumprimento daquilo que foi acordado.

2.4.6. Criatividade jurídica da negociação coletiva

O princípio da criatividade jurídica da negociação coletiva traduz a possibilidade dos seres coletivos de criar verdadeiras regras jurídicas, e não simplesmente cláusulas obrigacionais/contratuais, tendo em vista que devem ser aplicadas por todos aqueles que são representados por estes entes, ainda que não tenham participado efetivamente da elaboração da norma.

Vale ressaltar que a norma é aplicável inclusive para aqueles que fizeram parte da categoria mesmo depois da criação do instrumento coletivo.

2.4.7. Adequação setorial negociada

Este princípio é afeto à aferição dos critérios de validade jurídica e eficácia das normas criadas por meio de convenção, acordo ou contrato coletivo de trabalho em face das disposições heterônomas estatais⁷¹.

Dessa forma, as normas criadas por meio da negociação coletiva deverão prevalecer sobre aquelas decorrentes da legislação estatal quando for

⁶⁹ DELGADO, 2012, p. 1339.

⁷⁰ MEIRELLES, Davi Furtado. Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006, p. 25/26.

⁷¹ DELGADO, op. cit., p. 1342.

respeitados uma série de critérios bem definidos, citados por Maurício Godinho Delgado⁷²:

a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).

Desse modo, ela só prevalecerá quando houver a transação, ou seja, o despojamento bilateral ou multilateral entre os seres coletivos, com reciprocidade, e não quando ocorrer a renúncia, haja vista que, na negociação coletiva não é permitido abrir mão de direito de terceiros.⁷³

Também não pode ser negociado direitos com indisponibilidade absoluta, pois cobertas por tutela de interesse público, eis que consideradas como patamar mínimo civilizatório “que a sociedade não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontarem a própria dignidade da pessoa humana e valorização mínima deferível ao trabalho (arts. 1º, III e 170, caput, CF/88)”⁷⁴, como, por exemplo, a anotação da CTPS, o pagamento de salário mínimo, entre outros.

Mauricio Godinho Delgado⁷⁵ caracteriza o patamar mínimo civilizatório em três grupos de normas trabalhistas heterônomas:

As normas constitucionais em geral (respeitadas, é claro, as ressalvas parciais expressamente feitas pela própria Constituição: art.7º, VI, XIII e XIV, por exemplo); *as normas de tratados e convenções internacionais vigorantes no plano interno brasileiro* (referidas pelo artigo 5º, §2º, CF/88, já expressando um patamar civilizatório no próprio mundo ocidental em que se integra o Brasil); *as normas legais infraconstitucionais que asseguram patamares de cidadania ao indivíduo que labora* (preceitos relativos à saúde e segurança no trabalho, normas concernentes a bases salariais mínimas,

⁷² DELGADO, 2012, 1342.

⁷³ Ibid., p. 1343.

⁷⁴ Ibid., p. 1343.

⁷⁵ Ibid., p. 1343.

normas de identificação profissional, dispositivos antidiscriminatórios, etc.).

CAPÍTULO III – NEGOCIAÇÃO COLETIVA

3.1. Autonomia privada coletiva

Segundo Sergio Pinto Martins, a autonomia privada é a manifestação do poder de criação de norma jurídica, regulando os próprios interesses.⁷⁶ Essa regulação pode ocorrer de forma complementar, suplementar ou diversa daquela legislação prevista pelo Estado.

Difere-se a autonomia privada da pública na medida em que esta tem por objetivo satisfazer interesses públicos e se manifesta geralmente por atos unilaterais promovidos pela Administração Pública, considerando a supremacia do Estado. Já a autonomia privada se concretiza pelo intermédio de negócios jurídicos bilaterais, como nos contratos.⁷⁷

Há diferença, também, entre a autonomia privada individual, na qual as pessoas às quais a norma será aplicada são determinadas (empregado e empregador) da coletiva, sendo que nesta os beneficiários são indeterminados e retratam o interesse de um grupo de pessoas.⁷⁸

Miriam Cipriani Gomes assevera que, quanto maior for o papel do Estado nas relações entre empregado e empregador, menor será o exercício da autonomia privada coletiva, e, na mão inversa, a autonomia privada será maior com a diminuição da intervenção estatal.⁷⁹

A autonomia privada coletiva foi especialmente privilegiada pela Constituição Federal de 1988, ao elevar ao patamar de direito social o reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho, os quais são

⁷⁶ MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015, p. 883.

⁷⁷ Ibid., p. 884.

⁷⁸ Ibid., p. 884.

⁷⁹ GOMES, Miriam Cipriani. Violação de direitos fundamentais na negociação coletiva de trabalho. São Paulo: LTr, 2012, p. 74/75.

produtos da negociação coletiva que, por sua vez, tem como fundamento a autonomia privada.

Além de reconhecer a autonomia privada coletiva, a Carta de 1988 conferiu aos interlocutores sociais, por estes instrumentos, o poder de modelar direitos sociais fundamentais (salário e duração do trabalho), flexibilizando-os, para ultrapassar situações de crise, ou para adaptá-los às necessidades e peculiaridades da produção e do trabalho.⁸⁰

Entretanto, a autonomia privada coletiva encontra alguns limites. Assim, ela não será aplicável se incidir sob norma de ordem pública⁸¹ ou contra os ditames do patamar mínimo civilizatório.

3.2. Conceito, finalidade e natureza jurídica da negociação coletiva

A negociação coletiva pode ser conceituada como o conjunto de entendimentos mantido entre os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, com a finalidade de, estabelecendo condições gerais de trabalho, regular as relações de seus integrantes ou solucionar quaisquer conflitos⁸². É considerada, também, como um dos mais eficazes métodos de solução de conflitos⁸³

Davi Furtado Meirelles a define como “o instrumento da atividade autônoma de produção de norma jurídica relativa às relações de trabalho”⁸⁴.

A negociação é importante para a sociedade como um todo, na medida em que impulsiona os atores sociais a estabelecerem o diálogo para que todos

⁸⁰ SUSSEKIND, 2010, p. 159.

⁸¹ Mario Garmendia Arigón (In Ordem pública e direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2003, p. 28/29) define a norma de ordem pública como sendo “o conjunto de valores da vida que, pela especial transcendência que assumem em determinado estágio da evolução social, passam a integrar a consciência jurídica coletiva e se constituem em objetos de tutela privilegiada por parte do Direito”.

⁸² PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002, p. 184.

⁸³ DELGADO, 2012, p. 1387.

⁸⁴ MEIRELLES, 2006, p. 23.

busquem melhores condições de trabalho, pois, cientes das necessidades de seus representados, podem estabelecer cláusulas mais específicas e, numa interpretação conjunta do instrumento a ser criado, mais benéficas, diferentemente do que acontece quando apenas o Estado é provedor de parcelas constantes na legislação.

Davi Furtado Meirelles⁸⁵ destaca diversas funções, como a econômica, política e social.

A busca do equilíbrio está relacionada a uma função econômica da negociação, que ultrapassa os limites jurídicos da sua finalidade, na medida em que uma melhor distribuição de renda num cenário de economia crescente, ou uma redução de benefícios e encargos nos momentos de retração e de crise econômica, poderão estar presentes, ou mesmo ligadas diretamente aos objetivos da contratação.

Já o estabelecimento da paz social relaciona a negociação coletiva com uma função de ordem política e social. A negociação coletiva busca da tranquilidade para a sociedade como um todo, busca dar equilíbrio a ela, na medida em que o conflito pode extrapolar os limites dos interesses privados, invadindo a seara dos interesses públicos. É nesse sentido que a negociação tem por fim a responsabilidade política.

O reconhecimento da importância da negociação coletiva e melhoria das condições de trabalho é tamanha, pois os acordos e convenções coletivas foram elevados ao patamar de direitos sociais pela Constituição Federal⁸⁶, os quais devem ser garantidos.

É claro que, de nenhuma forma, se espera que o Estado se retire totalmente da relação entre empresa e empregado, em verdadeira desregulamentação do trabalho, mas tão somente privilegie a negociação direta.

Trata-se de um impulso progressivo, mas gradual, que nunca representará uma separação completa entre a vontade dos

⁸⁵ MEIRELLES, 2006, p. 81/82.

⁸⁶ 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.

contratantes e a autoridade do Estado, no aspecto global da disciplina e da tutela mínima das relações jurídicas entre trabalhadores e empresas.⁸⁷

A negociação coletiva tem por característica a autocomposição por meio da concessão recíproca efetuada pelas partes, ou seja, pela transação, pois as normas para a solução dos conflitos são criadas pelas próprias partes, sem que haja a “intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia”.⁸⁸

Dentre as funções da negociação coletiva, Sérgio Pinto Martins⁸⁹ destaca:

I – jurídicas: (a) normativa, criando normas aplicáveis às relações individuais de trabalho, até mesmo para pior, como nas crises econômicas. São estabelecidas regras diversas das previstas em lei. Atua a negociação coletiva no espaço em branco deixado pela lei; (b) obrigacional, determinando obrigações e direitos para as partes, como, por exemplo, penalidades pelo descumprimento de suas cláusulas; (c) compositiva, como forma de superação dos conflitos entre as partes, em virtude dos interesses antagônicos delas, visando ao equilíbrio e à paz social entre o capital e o trabalho, mediante um instrumento negociado; II – políticas, de incentivar o diálogo, devendo as partes resolver suas divergências entre si; III – econômicas, de distribuição de riquezas; ordenadora – quando ocorrem crises, ou de recomposição de salários; V – social, ao garantir aos trabalhadores participação nas decisões empresariais.

Muitos doutrinadores concordam que a natureza jurídica da negociação coletiva é mista, pois são consideradas pactos de origem societária, como os contratos, mas o produto dessa negociação é verdadeira norma jurídica. Assim, “são pactos geradores de normas”⁹⁰.

⁸⁷ PINTO, 2002, p. 185.

⁸⁸ DELGADO, 2012, p. 1388.

⁸⁹ MARTINS, 2015, p. 890.

⁹⁰ DELGADO, op. cit., 1417/1418.

Arnaldo Sussekind⁹¹ atrela o sucesso da negociação coletiva à vários fatores, entre eles:

- a) garantia da liberdade e da autonomia sindical;
- b) razoável índice de sindicalização do grupo representado;
- c) espaço para a complementação e suplementação do sistema legal de proteção ao trabalho.

Não há negação no sentido de que o intervencionismo estatal decorreu por diversas razões, tais como condições históricas e até geográficas, contudo, e conforme a própria Constituição Federal atual menciona, o reconhecimento das convenções e acordos coletivos do trabalho, frutos da negociação coletiva, é medida que se impõe, reduzindo a intervenção do Estado e, ao mesmo tempo, fomentando e prestigiando esta forma de pacificação social.⁹²

Homero Batista⁹³ destaca, ainda, a especialidade Direito do Trabalho justamente pelo poder da negociação, caso contrário, “talvez o direito do trabalho ainda estivesse inserido em algum apêndice do direito civil, pois não passaria de um acervo sobre a relação jurídica que une trabalhador, empreendimento de sua energia e empregador”.

Tem por base a negociação coletiva a teoria da autonomia privada coletiva, visando suprir a insuficiência do contrato individual de trabalho. Possui procedimento mais simplificado, mais rápido, com trâmites mínimos, se comparados com os da elaboração da lei. É descentralizada, atendendo a peculiaridades das partes envolvidas, passando a ser específica.

Demonstra ser um instrumento ágil, adequado, maleável, flexível, voluntário, sendo possível sua aceitação plena pelos interessados.⁹⁴

Nos dizeres de Miriam Cipriani Gomes⁹⁵,

⁹¹ SUSSEKIND, 2010, p. 445.

⁹² Ibid., p. 446.

⁹³ SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho aplicado: Volume 7 – Direito coletivo do trabalho. 3 ed. rev. atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015, p. 157.

⁹⁴ MARTINS, 2015, p. 893.

⁹⁵ GOMES, 2012, p. 53.

A importância da negociação coletiva cresce em uma sociedade democrática e pluralista, como meio de atribuir aos seres coletivos o direito de autodeterminarem seus interesses e conveniências sem depender do paternalismo estatal, definindo seus próprios destinos com maturidade, entendimento e diálogo social.

A importância da negociação coletiva decresce, contudo, quando o processo de negociação se desenvolve sem que sejam respeitados os valores e os princípios que lhe são próprios, bem como os princípios que instruem o Direito Coletivo do Trabalho.

3.3. O fomento à negociação coletiva pela OIT – Convenções e Recomendações

Importante destacar, inicialmente, que as convenções da OIT, ratificadas pelos países, possuem natureza de tratados internacionais multilaterais com força obrigatória no âmbito dos Estados signatários.⁹⁶

A OIT se preocupa profundamente com a implementação e desenvolvimento da negociação coletiva pelos países, destinando diversas convenções e recomendações a tratar sobre o tema, ainda que de forma não exclusiva.

Nesse sentido, a Declaração sobre os Princípios e Direitos Humanos Fundamentais no Trabalho (1998) reconhece como compromisso dos membros o respeito, promoção e adoção de medidas efetivas de implementação da liberdade sindical e reconhecimento do direito à negociação coletiva.

O Brasil ratificou a Convenção 98, com vigência desde 18/11/1953, a qual privilegia o direito de sindicalização e negociação coletiva.

A Convenção 154, promulgada pelo Brasil pelo Decreto nº 1256/94 e vigente desde 10/07/93, incentiva o estímulo à negociação coletiva, definindo-a como as negociações mantidas entre empregador, grupo ou representação das empresas e, de outro lado, organização de trabalhadores, com a finalidade de

⁹⁶ FELICIANO, 2013, p. 162.

fixar as condições de trabalho e emprego e regular as relações entre empregadores e trabalhadores.

Ainda, menciona no artigo 8º que “as medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concebidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva”.

Há, ainda, a Recomendação 163, que trata sobre os meios de promoção da negociação coletiva pelos Estados Membros.

3.4. Instrumentos coletivos – acordo e convenção coletiva de trabalho

O acordo e a convenção coletiva de trabalho são instrumentos pelos quais se efetiva a negociação coletiva, estipulando diversas cláusulas que buscam a melhoria das condições de trabalho, cada instrumento com suas peculiaridades.

A convenção coletiva é o acordo firmado entre dois ou mais sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais. Está previsto no artigo 611, *caput*, da CLT.

Já o acordo coletivo de trabalho tem abrangência menor, envolvendo o sindicato da categoria profissional e empresa.

Segundo Jouberto Cavalcante e Francisco Ferreira Jorge Neto⁹⁷, a diferenciação entre um e outro instrumento se dá pelos sujeitos, nível de negociação e âmbito de aplicação das cláusulas normativas.

As cláusulas criadas podem ser obrigatórias ou facultativas, relacionadas ao diploma legal que disciplina o acordo ou convenção, ou seja, ao aspecto de formação e constituição do instrumento normativo⁹⁸, ou

⁹⁷ JORGE NETO; CAVALCANTE, 2012, p. 1836.

⁹⁸ Artigo 613, da CLT.

cláusulas normativas ou obrigacionais, sendo que estas efetivamente se relacionam com o conteúdo do instrumento normativo.

As convenções e os acordos são aplicáveis apenas às partes envolvidas na negociação, aos seus representados e aos empregados não sindicalizados.⁹⁹

Havia muita discussão na doutrina e jurisprudência acerca da incorporação ou não das cláusulas ao contrato de trabalho, bem como sua manutenção caso as partes não negociassem novas condições.

O TST tinha o entendimento de que as cláusulas se incorporavam aos contratos, editando a Súmula 277, na qual “as cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho”.

Entretanto, com a aprovação da Lei nº 13.467/2017, este entendimento ficará obsoleto, vez que há previsão expressa em sentido contrário¹⁰⁰, ou seja, pela não incorporação das cláusulas estipuladas em convenção ou acordo coletivo.

⁹⁹ JORGE NETO; CAVALCANTE, op. cit., p. 1841.

¹⁰⁰ Artigo 614, §3, da mencionada lei que fez inclusões na CLT.

CAPÍTULO IV - FLEXIBILIZAÇÃO DO DIREITO DO TRABALHO E A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO – EVOLUÇÃO JURISPRUDENCIAL E LEGISLATIVA

4.1. Flexibilização

A flexibilização é um fenômeno que, atualmente, vem trazendo grande discussão doutrinária e jurisprudencial, cuja defesa do instituto é decorrente de forma primordial pela reivindicação empresarial, que busca reduzir os custos e ter maior autonomia na direção das relações de trabalho, postulando “uma flexibilidade normativa, que poderá ser atingida sob o prisma legal, regulamentar e convencional, mas assegurando-se garantias mínimas ao empregado”.¹⁰¹

Guilherme Guimarães Feliciano conceitua a flexibilização do Direito do Trabalho como sendo

A diretriz política segundo a qual os imperativos econômicos podem justificar a postergação ou atenuação de direitos sociais *stricto sensu* (direitos trabalhistas) como meio necessário para propiciar o desenvolvimento econômico, condição *sine qua non* para a melhoria social das condições de vida dos assalariados e de seus dependentes.¹⁰²

Segundo Tabajara Medeiros de Rezende Filho¹⁰³, o termo flexibilizar “deve ser tomado como forma de modernizar e de adaptar os institutos jurídicos às necessidades e realidades do mercado, o que não implica e nem deve implicar redução de garantias”.

¹⁰¹ BARROS, 2013, p. 69.

¹⁰² FELICIANO, 2013, p. 135.

¹⁰³ REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros de. Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity. 2013. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, University of São Paulo, São Paulo, 2013, p. 11.

Alice Monteiro de Barros evidencia dois momentos históricos da flexibilização, o primeiro coincidindo com o denominado “direito do trabalho da emergência” e, o segundo, relacionado à chamada “instalação da crise”.¹⁰⁴

Verifica-se como objetivo principal da flexibilização a viabilização da implementação de novas tecnologias ou métodos de trabalho e a tentativa de evitar a extinção das empresas que, por conseguinte, acarretariam no aumento das taxas de desemprego e agravamento das condições socioeconômicas.¹⁰⁵

Este fenômeno desencadeia opiniões e argumentos diametralmente opostos. Parte da doutrina entende que a flexibilização importa na desregulamentação do Direito do Trabalho, o que ocasiona em prejuízos aos trabalhadores, piora nas condições de vida, precarização de direitos, violação de diversos princípios, entre eles, o da proteção e o retrocesso social, vez que as conquistas obtidas durante décadas seriam completamente descartadas, em prejuízo da parte tida como mais fraca da relação entre o capital e o trabalho, ou seja, o trabalhador.

Destacam que “a orientação da legislação do trabalho no Brasil e na América Latina, em geral, também caracterizou-se pelo garantismo dispensado pelo Estado, com restrições das relações coletivas, e as modificações havidas foram no sentido de aprofundar essa tendência, em virtude de razões políticas, econômicas e ideológicas”.¹⁰⁶

Já os simpatizantes da “onda da flexibilização” argumentam que as normas imperativas do Estado são a causa da crise das empresas, pois retiram qualquer possibilidade de adaptação em eventual momento economicamente desfavorável ou ao mercado, por vezes, turbulento.¹⁰⁷

¹⁰⁴ BARROS, 2013, p. 69.

¹⁰⁵ SUSSEKIND, 2010, p. 204.

¹⁰⁶ BARROS, op. cit., p. 67.

¹⁰⁷ Ibid., p. 68.

Nesse sentido, o garantismo clássico derivado do Estado deveria ceder à lógica do economicamente possível, para que os empregos sejam mantidos, pois, “adaptando-se à realidade econômica (em vez de impor-se a ela), o Direito do Trabalho regularia de modo eficaz o mercado de trabalho e conjugaria desenvolvimento econômico com o progresso social possível”.¹⁰⁸

A flexibilização seria, portanto, o elemento indispensável para a superação da crise econômica e a modernização das relações entre capital e trabalho.

Não é possível negar a necessidade interferência do Estado, ainda que mínima, para que sejam observados direitos fundamentais da sociedade, bem como é patente a existência do desemprego estrutural, gerado pela introdução de novas tecnologias ou de sistemas e processos voltados para a redução de custos, que se busca reduzir.

Este acontecimento é de grande preocupação, uma vez que, ao contrário do desemprego conjuntural, que é decorrente de crises econômicas¹⁰⁹ internas e externas que, quando se atenuam, aumentam as contratações, o desemprego estrutural¹¹⁰ tende apenas a aumentar, de modo que os empregos extintos em sua decorrência não serão retomados.

Tabajara Medeiros de Rezende Filho¹¹¹ traz outro argumento e parte do pressuposto de que o Direito do Trabalho está atualmente em crise, uma vez que o sistema de regras e princípios constituídos no passado e aplicado até os dias de hoje não é mais suficiente para regular as relações de trabalho de forma adequada.

¹⁰⁸ FELICIANO, 2013, p. 135.

¹⁰⁹ As crises econômicas, geralmente, diminuem o consumo, as exportações, a produção e, por consequência de tudo isso, aumenta o desemprego.

¹¹⁰ O desemprego estrutural é desencadeado pela introdução de novas tecnologias ou de sistemas e processos voltados para a redução de custos. Alguns exemplos das causas que originam o desemprego estrutural são a informatização em empresas e órgãos públicos, uso da internet para serviços bancários, compras e outros, que substituem a mão-de-obra humana por máquinas.

¹¹¹ REZENDE FILHO, 2013, p 14.

No mesmo sentido, Rodrigo Swarz¹¹² destaca que a legislação, para ser eficaz, deve guardar correspondência com os avanços da sociedade em seus diversos aspectos, econômico, social e cultural, levando em consideração os paradigmas impostos pela globalização, inovações tecnológicas e a promoção do diálogo social.

Entretanto, ainda que se considere os argumentos contrários a este instituto, em síntese, a preconizada desregulamentação do Direito do Trabalho, a flexibilização com esta não se confunde.

Sussekind assevera que a desregulamentação retira, por completo, a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo a regulação das condições de trabalho apenas em decorrência da autonomia privada coletiva. Já a flexibilização pressupõe a atuação estatal em nível superficial, intervindo com a disposição de normas gerais “abaixo das quais não se pode conceber a vida do trabalhador com dignidade”.¹¹³

Nesse contexto, o Direito do Trabalho não pode prescindir do Princípio da Proteção, nem permitir a sua vulneração. Contudo, a construção das normas legais, sob sua inspiração, deve atender às necessidades de uma nova realidade. O trabalhador deste século não é o mesmo da Revolução Industrial, em regra analfabeto e oriundo da zona rural, sem condições individuais ou coletivas de defender seus interesses, o que justificava a construção da ideia de que somente a lei poderia protegê-lo. É essa ideia que permeou a construção da legislação trabalhista brasileira no início do século passado, dando-lhe um caráter intervencionista e centralizador ainda hoje presente.¹¹⁴

Com a flexibilização, há a adoção de meios opcionais de estipulação das condições de trabalho, ampliando o espaço para a complementação ou suplementação das normas heterônomas, permitindo a adaptação de normas

¹¹² SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro. **Anamatra**. Brasília, 22ago2012.

¹¹³ SUSSEKIND, 2010, p. 204/205.

¹¹⁴ PEREIRA, in PAIXÃO; RODRIGUES; CALDAS, 2005, p. 99.

cogentes às peculiaridades regionais, empresariais ou profissionais ou a derrogação de condições anteriormente pactuadas.¹¹⁵

Alice Monteiro de Barros assevera que este fenômeno é encarado como “desregulamentação normativa”, utilizada para revogar direitos trabalhistas e substituí-las por benefícios inferiores, sugerindo a “regulamentação laboral de novo tipo”, consistente na substituição das garantias legais pelas convencionais, chamadas de flexibilização autônoma, com a primazia da negociação coletiva.¹¹⁶

Até nessa hipótese de flexibilização, os limites mínimos previstos nos diplomas constitucionais e internacionais devem ser respeitados, mesmo porque os direitos trabalhistas integram o rol dos direitos fundamentais na Constituição de 1988.¹¹⁷

Beatriz de Lima Pereira acredita que a flexibilização não deve acarretar em desregulamentação e extinção do princípio da proteção, mas sim reconhecer as alterações advindas do mercado competitivo no sistema capitalista e globalizado e, a partir daí, repensar a legislação trabalhista atual e utilizar o princípio da proteção sob uma nova perspectiva.¹¹⁸

A verdade é que há normas fundamentais que, independentemente das prioridades nacionais, são inseparáveis do esforço da humanidade em favor da justiça social.¹¹⁹

Há três tipos de flexibilização. A denominada “flexibilização de proteção” combina as normas estatais com aquelas produzidas pelas próprias partes com a finalidade de melhorar a condição social do trabalhador. A “flexibilização de adaptação”, que pode ser utilizada para revisar *in peius* as normas estatais, com a finalidade de preservar empresa e empregos em vista circunstâncias econômicas e, por fim, há a “flexibilização de desregramento”, a

¹¹⁵ SUSSEKIND, 2010, p. 204.

¹¹⁶ BARROS, 2013, p. 69.

¹¹⁷ Ibid., p. 70.

¹¹⁸ PEREIRA, in PAIXÃO; RODRIGUES; CALDAS, 2005, p. 98.

¹¹⁹ SUSSEKIND, op. cit., p. 203.

qual afasta o regramento do Estado e permite a ampla negociação das partes, ainda que em prejuízo dos trabalhadores.¹²⁰

A flexibilização de proteção representa progresso social, vez que, sob nenhum contexto, haverá a possibilidade de redução de direitos, mas não retrata a flexissegurança, embora dela se aproxime, sendo que nesta há perdas controladas para as classes trabalhadoras.¹²¹

Tabajara assevera que a aparente contradição entre os termos flexibilidade e segurança resultam no receio, de parte da sociedade, de que haverá um decréscimo nas condições econômicas e de proteção jurídica dos trabalhadores, ao passo que privilegiará apenas os interesses dos empresários.¹²²

As duas últimas vertentes – flexibilização de adaptação e de desregramento – são denominadas de flexibilização *tout court* ou *flex-flexibility*.

A desregulamentação propriamente dita, apesar de se assemelhar à flexibilização de desregramento, vai mais além da flexibilização *tout court*, pois o Estado se retira totalmente das relações, deixando à autonomia privada o dever de regular suas relações.¹²³

Como bem observa Arnaldo Sussekind,¹²⁴ a flexibilização deve harmonizar os interesses empresariais e profissionais, sem acarretar na “desregulamentação do Direito do Trabalho, seja nos países de cultura jurídica romano-germânica, onde a lei escrita é a fonte tradicional do Direito, seja naqueles em que a sindicalização é inautêntica, inexpressiva ou inadmitida”.

¹²⁰ FELICIANO, 2013, p. 137/138.

¹²¹ Ibid., p. 138.

¹²² REZENDE FILHO, 2013, p. 72.

¹²³ FELICIANO, op. cit., p. 139.

¹²⁴ SUSSEKIND, 2010, p. 203.

Tabajara¹²⁵, citando Francisco Ribeiro, cita a origem do termo flexibilidade:

O sentido da palavra veio da mera observação do movimento da árvore que se dobra ao vento e volta à posição normal sem quebrar ou danificar-se. Tal comportamento da árvore é indicado também para o homem em sociedade, no sentido de se adaptar às intempéries que a vida proporciona, possibilitando transporte as dificuldades sem sucumbir a elas.

Referido autor contesta, ainda, a crítica a este fenômeno, defendendo que este deve ser encarado como uma forma de adaptação dos direitos aos tempos atuais, promovendo seu desenvolvimento e interpretação, sem que haja prejuízo aos trabalhadores.¹²⁶

A flexibilização permite a modificação de alguns direitos, revogando-os ou excluindo-os, inclusive, mediante negociação coletiva, mormente quando há evidente crise econômica, sem que isso acarrete em precarização do trabalho, uma vez que as garantias básicas ao trabalhador estarão protegidas, de modo que apenas o que estiver fora desse âmbito mínimo poderá ser negociado.¹²⁷

A flexibilização das normas do Direito do Trabalho visa assegurar um conjunto de regras mínimas ao trabalhador e, em contrapartida, a sobrevivência da empresa, por meio da modificação de comandos legais, procurando outorgar aos trabalhadores certos direitos mínimos e aos empregados a possibilidade de adaptação de seu negócio, mormente em época de crise econômica.¹²⁸

¹²⁵ REZENDE FILHO, 2013, p. 23, apud RIBEIRO, Francisco. Direito do Trabalho: flexibilização ou desregulamentação? in Revista Jurídica da Amatra da 17ª Região, ano IV, nº 8, maio/2007, p. 46.

¹²⁶ REZENDE FILHO, op. cit., p. 11.

¹²⁷ REZENDE FILHO, 2013, p. 23, apud MARTINS, Sérgio Pinto. Flexibilização das condições de trabalho. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2009, p. 14/15.

¹²⁸ REZENDE FILHO, op. cit., p. 23.

4.2. Decisões do STF

As decisões proferidas pelo Supremo Tribunal Federal têm privilegiado as negociações coletivas e, muitas vezes, se contrapõem ao entendimento do próprio Tribunal Superior do Trabalho.

Assim é importante destacar três decisões proferidas em 2016, nas quais se evidencia a intenção de privilegiar a autonomia da vontade e o reconhecimento dos acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho, justamente conforme prevê a Constituição Federal.

4.2.1. Recurso extraordinário nº 590.415 Santa Catarina

Trata-se de discussão, por meio de recurso extraordinário interposto pelo Banco do Brasil S/A contra decisão proferida pelo TST, relativa à desconconsideração da adesão da reclamante ao Plano de Demissão Voluntária (PDI) criada por meio de acordo coletivo e, em razão disso, a rejeição da quitação ampla outorgada pela empregada em favor do banco.

No processo em questão, o Banco do Brasil argumentou que a reclamante havia aderido ao PDI, o qual fora aprovado e criado por meio de acordo coletivo, e que sua desconconsideração acarretaria em ofensa aos artigos 5º, inciso XXXVI, que menciona sobre o ato jurídico perfeito, e 7º, inciso XXVI, que reconhece o direito aos acordos coletivos, ambos previstos na Constituição Federal.

Ainda, o Banco mencionou que houve intensa participação dos trabalhadores, os quais, inclusive, teriam pressionado o sindicato e empresa para que o PDI fosse aprovado, e que a previsão de quitação plena teria sido realizada tanto no teor do acordo coletivo, quanto individualmente, para aqueles trabalhadores que resolveram aderir ao plano.

A reclamante, de outro lado, justifica que, em que pese ter aderido o PDI e dado ampla quitação, esta não pode ser considerada em relação a todas as parcelas, tendo em vista que no termo de quitação deveria ter constado quais parcelas estavam sendo quitadas de forma específica, e fundamenta seus argumentos em entendimento jurisprudencial do TST, mais especificamente na Súmula 330¹²⁹ e OJ 270¹³⁰, da SBDI, do TST.

O processo foi julgado improcedente em primeira instância e referida decisão foi mantida pelo TRT de Santa Catarina, os quais entenderam que, em primeiro lugar, a reclamante teve ciência sobre a quitação plena, de modo que todos os instrumentos assinados por ela continham tal disposição; ainda, o PDI baseou-se em acordo coletivo amplamente discutido, com participação dos próprios trabalhadores, que foram contra a orientação de seu sindicato; o valor recebido pela autora foi extremamente superior ao montante relativo às verbas rescisórias; é possível a quitação plena neste caso em razão da clara ciência dos empregados das consequências dessa liberação.

Entretanto, após a apresentação de recurso pela autora ao TST, este reformou as decisões até então proferidas, sob os seguintes fundamentos: (i) a quitação somente libera o empregador das parcelas estritamente lançadas no

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

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

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

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

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

termo de rescisão, a teor do art. 477, §2º, CLT; (ii) todos os termos de rescisão de contratos de trabalho com o BESC mencionavam as mesmas parcelas como quitadas, nos mesmos percentuais indenizatórios, o que demonstraria que não foram precisadas as verbas rescisórias efetivamente devidas a cada trabalhador e seus valores, tendo-se elaborado mero documento *pro forma*, com a inclusão de todas as possíveis parcelas trabalhistas e percentuais hipotéticos; (iii) a transação pressupõe concessões recíprocas a respeito de *res dubia*, elemento que inexistia no caso; (iv) a transação interpreta-se restritivamente; (v) os direitos trabalhistas são indisponíveis e, portanto, irrenunciáveis; (vi) deve-se tratar “com naturais reservas” a transação extrajudicial no plano do Direito do Trabalho, “máxime se firmada na vigência do contrato de emprego”.

O STF, ao analisar o conflito, afastou a aplicação do princípio da proteção, o qual teria aplicabilidade apenas nas relações individuais, aduzindo que os princípios do direito coletivo, quais sejam, o da equivalência dos sujeitos, adequação setorial negociada, entre outros, são aplicáveis ao caso, tendo em vista que o PDI foi estipulado com autonomia dos trabalhadores que tinham ciência de seus termos.

Houve o reconhecimento pelo STF de que, de fato, as relações individuais entre trabalhador e empresa necessitam de maior proteção, haja vista a conhecida desigualdade econômica e de poder entre as partes envolvidas.

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

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

[...]

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

Entretanto, essa desigualdade não se verifica quando há a presença dos trabalhadores, representados por uma coletividade, em face da sociedade empresária, sendo certo que os argumentos expostos pelo TST no sentido de proteger o trabalhador ainda que contra a sua vontade não se sustentariam.

Ainda, destacou-se que os princípios de direito coletivo de trabalho, onde os atores sociais estão em pé de igualdade e, na elaboração dos instrumentos coletivos, devem agir sempre com boa fé e lealdade.

A autonomia da vontade deve ser sempre respeitada e invocada nas relações coletivas, pois expressam justamente a vontade das partes convenientes, que tem o direito de regular a própria vida, ainda que com a limitação do patamar mínimo civilizatório da Constituição Federal.

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

Além disso, o voluntário cumprimento dos acordos coletivos e, sobretudo, a atuação das partes com lealdade e transparência em sua interpretação e execução são fundamentais para a preservação de um ambiente de confiança essencial ao diálogo e à negociação. O reiterado descumprimento dos acordos

provoca seu descrédito como instrumento de solução de conflitos coletivos e faz com que a perspectiva do descumprimento seja incluída na avaliação dos custos e dos benefícios de se optar por essa forma de solução de conflito, podendo conduzir à sua não utilização ou à sua oneração, em prejuízo dos próprios trabalhadores.

Portanto, na interpretação da lei e dos princípios inerentes O Direito do Trabalho, o STF deu validade à negociação coletiva, firmada de forma válida e com a plena ciência de seus termos pelas categorias representadas, sendo certo que o acordo firmado representa a vontade real dos trabalhadores, os quais, no âmbito da negociação coletiva, não podem ser considerados como hipossuficientes e merecedores de uma proteção exacerbada, especialmente aplicável nas relações individuais de trabalho.

Dessa forma, o entendimento do STF restou expresso na seguinte ementa:

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

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

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

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

4. A Constituição de 1988, em seu artigo 7º, XXVI, prestigiou a autonomia coletiva da vontade e a autocomposição dos conflitos trabalhistas, acompanhando a tendência mundial ao crescente reconhecimento dos mecanismos de negociação coletiva, retratada na Convenção n. 98/1949 e na Convenção n. 154/1981 da Organização Internacional do Trabalho. O reconhecimento dos acordos e convenções coletivas permite que os trabalhadores contribuam para a formulação das normas que regerão a sua própria vida.

5. Os planos de dispensa incentivada permitem reduzir as repercussões sociais das dispensas, assegurando àqueles

que optam por seu desligamento da empresa condições econômicas mais vantajosas do que aquelas que decorreriam do mero desligamento por decisão do empregador. É importante, por isso, assegurar a credibilidade de tais planos, a fim de preservar a sua função protetiva e de não desestimular o seu uso.

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

4.2.2. Recurso extraordinário nº 895.759 Pernambuco

O recurso extraordinário em questão foi interposto pela Usina Central Olho D’Água S/A, na qual postula a declaração e validade da cláusula que limita o pagamento de horas *in itinere*, argumentando que o artigo que a prevê não envolve direito indisponível, bem como, em que pese ter ocorrido a flexibilização do pagamento das horas *in itinere*, os trabalhadores receberam, em contrapartida, diversos benefícios.

O Ministro Teori Zavascki relembrou a decisão proferida nos autos do RE 590.415, no qual foi ratificada a autonomia da vontade coletiva e a validade do acordo coletivo firmado, dando validade, no caso, ao acordo firmado quanto ao pagamento da hora extraordinária *in itinere*, afastando a condenação da empresa ao seu pagamento.

Além de fundamentar-se na autonomia da vontade coletiva, o ministro indicou que, embora tenha ocorrido a limitação e pagamento de horas extraordinárias, foram negociadas diversas contrapartidas aos trabalhadores, que receberam outros benefícios, tais como fornecimento de cesta básica durante a entressafra; seguro de vida e acidentes além do obrigatório e sem custo para o empregado; pagamento do abono anual aos trabalhadores com ganho mensal superior a dois salários-mínimos; pagamento do salário-família

além do limite legal; fornecimento de repositores energéticos e adoção de tabela progressiva de produção além da prevista na Convenção Coletiva”.

4.2.3. Comentários

As decisões proferidas pelo STF retratam um novo posicionamento da Corte máxima, contrariando o entendimento do próprio TST, tribunal especializado em matéria trabalhista.

A autonomia privada coletiva foi amplamente privilegiada, de modo que o reconhecimento das convenções e acordos coletivos, previstos na Constituição Federal como direito social, foi protegido.

Verifica-se, ainda, a tendência da flexibilização, uma vez que, ainda que alguns direitos tenham sido suprimidos, estes não violaram as garantias mínimas (patamar mínimo civilizatório), bem como, conforme negociado entre as partes, garantiu outros direitos dos trabalhadores, traduzindo na mais autêntica e válida forma de negociação, sem violar qualquer princípio de direito individual ou coletivo aplicável no ordenamento jurídico.

As decisões, portanto, privilegiaram o negociado em relação ao legislado, evidenciando a autonomia da vontade coletiva, respeitando a equivalência dos seres coletivos e garantindo o direito social de reconhecimento das convenções aos contratos de trabalho.

A esse respeito, vale destacar as lições de Arion Sayão Romita¹³¹, quando afirma que

A preeminência da lei imperativa (destinada a compensar a debilidade socioeconômica do trabalhador) é facilmente justificável, quando aplicada à estipulação individual. Mas, quando entra em cena a entidade sindical, o indivíduo deixa de ser débil. A debilidade do empregado cessa quando, em seu

¹³¹ In Direitos Fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005. p. 403

lugar, negocia o sindicato, cuja característica essencial é exercer contrapoder em face do empregador (que tem, por natureza, poder econômico). Equilibrados os pratos da balança pela negociação coletiva, já não se justificam a inderrogabilidade da lei. Justifica-se, assim, a estipulação *in peius*, porquanto o sindicato assegura vantagens coletivas mais relevantes em certos casos, sacrificando determinados direitos patrimoniais para obtenção, por exemplo, de garantia dos empregos existentes.

4.3. Lei nº 13.467/2017 – prevalência do negociado sobre o legislado

A Lei nº 13.467, denominada Reforma Trabalhista, sancionada em 13 de julho de 2017 é duramente criticada pelo TST, Ministério Público e parte da doutrina, sob vários aspectos.

O Ministério Público da União (MPU) e o Ministério Público do Trabalho (MPT), por meio de suas Notas Técnicas, criticam a ausência de debate da proposta nº 6.787/2016, que, posteriormente, foi aprovada e tornou-se a mencionada lei, com a sociedade, implicando em “déficit democrático que compromete a legitimidade da nova legislação, em muitos pontos claramente prejudicial aos trabalhadores”.¹³²

No que diz respeito especialmente sobre a prevalência do negociado sobre o legislado, o MPT aduz que será permitida a utilização da negociação coletiva, concebido para promover a pacificação coletiva das relações de trabalho e a melhoria das condições de trabalho, para o rebaixamento e supressão de diversos direitos trabalhistas, haja vista que as entidades sindicais são enfraquecidas e que esta situação tende a piorar, tendo em vista a ausência de financiamento obrigatório dos sindicatos.¹³³

Indicam que há a possibilidade de violação à diversas Convenções da OIT, entre elas a de nº 98 e 154, pois, segundo relatório apresentado pelo

¹³² Nota técnica nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria das relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).

¹³³ Nota técnica nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria das relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).

Comitê de Peritos daquela organização, o objetivo das convenções é promover condições de trabalho mais favoráveis que as fixadas em lei, de modo que, permitir a redução do piso legal por meio de negociação coletiva “possui o efeito de afastar o exercício da negociação coletiva e enfraquecer sua legitimidade no longo prazo”.¹³⁴

Ainda, o MPT, com a apresentação da Nota Técnica nº 07, que analisa o PL 38/2017, destaca que houve apenas 26 horas de debate parlamentar quanto à reforma trabalhista na Câmara dos Deputados, tempo reduzido para o necessário debate prévio com a sociedade e categorias atingidas, não sendo suficientes para o debate as audiências públicas realizadas.

Destacam que a Constituição Federal já estabelecia que as convenções e acordos coletivos de trabalho possuem força de lei, mas que isto só ocorrerá quando o conteúdo do instrumento coletivo prever situações mais benéficas aos trabalhadores do que o disposto na legislação, sendo que este raciocínio decorre do disposto no *caput* do artigo 7º, quando menciona que os direitos devem visar a melhoria de sua condição social.

Também fundamentam a crítica aos Projetos de Lei com a aplicação do princípio da proteção e do subprincípio da norma mais favorável, de modo que “a lei é o piso e os instrumentos coletivos podem dispor de situações que se configurem além do mínimo previsto aos trabalhadores”.¹³⁵

Destaca-se, ainda, que a negociação coletiva não é plenamente exercida em razão da estrutura sindical brasileira, pois a menor parcela dos sindicatos se preocupam efetivamente em defender os direitos dos trabalhadores.

¹³⁴ Nota técnica nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria das relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).

¹³⁵ Nota técnica nº 07, de 09 de maio de 2017, da Secretaria das relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT).

A realidade sindical brasileira é marcada pela presença, de um lado, de sindicatos sérios, combativos e dotados de grande representatividade, de outro lado, de sindicatos com pouca ou nenhuma legitimidade perante a categoria, que existem apenas de modo formal, nos quais não prevalece a democracia sindical e que são geridos por um pequeno grupo de pessoas que os exploram como se a entidade fosse seu patrimônio pessoal.

E ainda sustentam que

Em um contexto normativo em que se admita a prevalência do negociado sobre a lei para a retirada de direitos, combinado com a manutenção de milhares de sindicatos desprovidos de qualquer legitimidade, controlados por indivíduos que veem na direção da entidade uma forma de enriquecimento pessoal, os incentivos à corrupção na negociação coletiva se tornarão muito elevados.

Augusto César Leite de Carvalho¹³⁶ critica a reforma trabalhista, fundamentando que

A esses sindicatos de fachada, em número tão expressivo, também se estaria entregando a tarefa de suprimir ou reduzir direitos que a lei considera indisponíveis porque afetos ao valor social da livre iniciativa e à existência digna – princípios jurídicos que os artigos 1º, IV e 170 da Constituição consagra e associa ao postulado universal da dignidade humana.

Os ministros do TST apresentaram carta ao Senado Federal em 18 de maio de 2017, manifestando preocupação com o PL 38/2017, com a possibilidade de eliminação ou restrição, de imediato ou a longo prazo, de direitos individuais e sociais trabalhistas.

Laura Rodrigues Benda salienta que a Constituição Federal garante direitos mínimos aos trabalhadores, além daqueles criados por meio de convenção e acordo coletivo com o objetivo de melhorar as condições sociais, reforçando o princípio da proteção. Segundo a autora, não há, no sistema

¹³⁶ DE CARVALHO, Augusto César Leite. A reforma trabalhista que estimula conflito e judicialização. Anamatra. Brasília, 24jan2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/24912-a-reforma-trabalhista-que-estimula-conflito-e-judicializacao>. Acesso em: 20/08/2017.

jurídico brasileiro, a possibilidade de criação de condições de trabalho precárias, entendendo que a reforma trabalhista é um meio para se reduzir os direitos trabalhistas.¹³⁷

De fato, não se pode fechar os olhos à situação sindical brasileira, a qual não é, sob nenhum aspecto, negada. Contudo, também não se deve fechar as portas à negociação coletiva, mantendo a situação de total dependência dos trabalhadores àquilo que está previsto na lei.

Assim, os problemas evidenciados de um lado não podem se sobrepor e inviabilizar as propostas benéficas à sociedade construídos de outro, como ocorre com o incentivo à autonomia coletiva por meio da edição de normas que visam dar cumprimento à Constituição Federal, mas sim solucionar aqueles problemas.

Nesse sentido, é claro que o patamar mínimo civilizatório, que está previsto na Constituição, deve ser protegido, permitindo a negociação coletiva para a melhoria das condições sociais do trabalhador.

Entretanto, a análise da melhoria das condições de trabalho deve ser vista considerando a totalidade do instrumento coletivo, e não apenas as cláusulas individualmente consideradas, de modo que, neste ponto, a flexibilização do trabalho deve ser privilegiada, pois se verificará a transação viável de direitos, e não pura e simples redução destes em detrimento do trabalhador.

Vale ressaltar o entendimento de Beatriz de Lima Pereira no qual

O debate que se instala não pode ficar restrito à perspectiva de defender ou resistir à ideia do 'negociado sobre o legislado'. Se

¹³⁷ BENDA, Laura Rodrigues. O negociado sobre o legislado e o desmonte da constituição de 1988. In Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região/Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (2. Região). – Ano 4, -- n.7 – São Paulo, 2016. Acesso em 20/08/2017.

o 'negociado' não tiver o lastro de responsabilidade dos atores sociais desse espetáculo também não será respeitado. Do mesmo modo, também a ideia de que 'qualquer oportunidade de trabalho é preferível a nenhum trabalho' não pode ser a tônica dessa discussão, porque algumas modalidades de contratação do trabalho, ainda que fora dos padrões legais tradicionais, podem efetivamente criar a oportunidade de uma relação de emprego com mínima proteção legal.¹³⁸

A reforma trabalhista é necessária, assim como a reforma sindical, com a efetiva participação da sociedade não só na discussão destas alterações, como também na busca da negociação de seus próprios direitos e criação do Direito do Trabalho, "ou seja, a partir das premissas já estabelecidas no art. 7º da Constituição Federal se torne viável a auto-organização coletiva dos trabalhadores e a autoadministração dos conflitos entre o capital e o trabalho".¹³⁹

Vale ressaltar que os sindicatos ter o poder, como ser coletivo, de buscar melhores condições de vida de seus representados, os quais podem e devem impulsionar seus representantes para esta finalidade.

Arion Sayão Romita destaca o realce da participação dos sindicatos no momento atual, realçado pelo processo de globalização e reestruturação econômica, de modo que "o progresso das relações sociais depende da atuação esclarecida dos sindicatos, no desempenho da função que lhes é inerente e indelegável, de defender a dignidade do trabalho com base no espírito de solidariedade".¹⁴⁰

Nesse sentido, a legislação assume o papel promocional, com a promulgação de normas de apoio e suporte ao poder sindical, "o único contrapoder apto a contrabalançar a posição de desigualdade social em que o trabalhador se encontra em face do Estado e do empresário"¹⁴¹.

¹³⁸ PEREIRA, in PAIXÃO; RODRIGUES; CALDAS, 2005, p. 100.

¹³⁹ Ibid., p. 100.

¹⁴⁰ ROMITA, 2003, p. 144/145.

¹⁴¹ Ibid., p. 26.

Gustavo Adolpho Vogel Neto defende a ideia da negociação coletiva e de uma reforma trabalhista, com observância de alguns parâmetros: “mínima interferência do Estado na relação capital-trabalho; flexibilização das normas de direito laboral; terceirização de serviços; autocomposição, pela via negocial, dos conflitos coletivos de trabalho; pluralidade dos organismos de representação classista e extinção da contribuição sindical”.¹⁴²

Vale ressaltar que o patamar mínimo civilizatório previsto na Constituição Federal está previsto na alteração da CLT como as hipóteses de proibição no âmbito da negociação coletiva.¹⁴³

¹⁴² NETO, Gustavo Adolpho Vogel. Legislação material do trabalho: a necessária reforma. **Academia Nacional de Direito do Trabalho**. São Paulo, Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/vogel2.pdf>. Acesso em: 18/07/2017.

¹⁴³ Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos:

- I - normas de identificação profissional, inclusive as anotações na Carteira de Trabalho e Previdência Social;
- II - seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário;
- III - valor dos depósitos mensais e da indenização rescisória do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS);
- IV - salário mínimo;
- V - valor nominal do décimo terceiro salário;
- VI - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno;
- VII - proteção do salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção dolosa;
- VIII - salário-família;
- IX - repouso semanal remunerado;
- X - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em 50% (cinquenta por cento) à do normal;
- XI - número de dias de férias devidas ao empregado;
- XII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal;
- XIII - licença-maternidade com a duração mínima de cento e vinte dias;
- XIV - licença-paternidade nos termos fixados em lei;
- XV - proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;
- XVI - aviso prévio proporcional ao tempo de serviço, sendo no mínimo de trinta dias, nos termos da lei;
- XVII - normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;
- XVIII - adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas;
- XIX - aposentadoria;
- XX - seguro contra acidentes de trabalho, a cargo do empregador;
- XXI - ação, quanto aos créditos resultantes das relações de trabalho, com prazo prescricional de cinco anos para os trabalhadores urbanos e rurais, até o limite de dois anos após a extinção do contrato de trabalho;
- XXII - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência;

O entendimento exposto por Ana Virgínia Moreira Gomes¹⁴⁴ se mostra completamente atual, na medida em que menciona

A flexibilização choca-se, por sua vez, com a rigidez nas relações de trabalho (que em grande parte seria produzida pelas normas protetoras), mas não constitui uma estratégia empresarial que conduz necessariamente ao fim do Direito do Trabalho. A principal contraposição nesse embate faz-se entre rigidez e adaptação, mas sem que se negue a concepção de valor social do trabalho; sem ameaçar completamente a existência do Direito Laboral, como ocorre na desregulação. Ressalta-se, porém que, mesmo no caso da flexibilização, ao se atentar contra um núcleo duro de direitos do trabalhador, garantidos constitucionalmente, a efetividade do Direito do Trabalho seria atingida, pois este se converteria em um direito meramente procedimental, regulando as condições necessárias para a negociação, coletiva ou individual. Nesse contexto, inexistiria razão por que se referir ao princípio protetor.

Assim, sem negar as questões ainda pendentes de solução, como a importante reforma sindical, não se deve deixar de lado a prevalência e importância da autonomia das negociações coletivas com o intuito de melhorar as condições de trabalho e as relações entre trabalhador e empregador.

XXIII - proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito anos e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos;

XXIV - medidas de proteção legal de crianças e adolescentes;

XXV - igualdade de direitos entre o trabalhador com vínculo empregatício permanente e o trabalhador avulso;

XXVI - liberdade de associação profissional ou sindical do trabalhador, inclusive o direito de não sofrer, sem sua expressa e prévia anuência, qualquer cobrança ou desconto salarial estabelecidos em convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho;

XXVII - direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender;

XXVIII - definição legal sobre os serviços ou atividades essenciais e disposições legais sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade em caso de greve;

XXIX - tributos e outros créditos de terceiros;

XXX - as disposições previstas nos arts. 373-A, 390, 392, 392-A, 394, 394-A, 395, 396 e 400 desta Consolidação.

Parágrafo único. Regras sobre duração do trabalho e intervalos não são consideradas como normas de saúde, higiene e segurança do trabalho para os fins do disposto neste artigo”.

¹⁴⁴ GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2001. GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2001p. 120/121.

CONCLUSÃO

Neste trabalho foi abordada a importância do incentivo à negociação coletiva. De tudo o que foi demonstrado, verifica-se que a flexibilização do direito do trabalho, preconizada por muitos como extinção de garantias e direitos dos trabalhadores, na verdade é uma ideia construída com o objetivo de melhorar as condições de vidas destes, adaptando as necessidades de momento para alcançar a Justiça social.

Foi demonstrado, ainda, que a prevalência do negociado em relação ao legislado visa dar a oportunidade para que os próprios trabalhadores participem, ainda que por meio de seu sindicato, na formulação de regras considerando as próprias características da atividade que exercem.

A prevalência do negociado sobre o legislado tampouco viola os princípios basilares do Direito do Trabalho, sendo que estes devem ser aplicados na medida necessária para cada caso em concreto, levando em conta todos os princípios que regem as relações individuais e coletivas, sem exclusão de nenhum em detrimento do outro, mas considerar, diante do caso em específico, que um deles está mais em evidência do que outro.

Nesse sentido, constatou-se que, destacando a relevância do princípio protetor, principalmente em se tratando do contexto histórico em que foi criado, não deve ser aplicado independentemente das situações vivenciadas pela sociedade e com uma força implacável e que se sobrepõe aos demais princípios, tão importantes quanto na construção do Direito do Trabalho, seja no âmbito individual ou coletivo.

Diante disso, verifica-se que os entes coletivos estão, ou deveriam estar, em pé de igualdade, sendo, portanto, plenamente capazes de negociar cláusulas de acordo com os seus interesses.

Não se nega o fato da necessária reforma sindical ou mesmo o aprimoramento das regras mínimas de negociação, entretanto, não se pode justificar a impossibilidade do progresso social por meio da negociação coletiva por uma deficiência constatada nos sindicatos.

Pelo contrário, a partir desse avanço, deve-se buscar o próximo, seja pelo Estado ao reformular a legislação que dita as normas relativas desde a formação dos sindicatos até a forma de participação dos trabalhadores, até em relação aos próprios trabalhadores, que devem sempre buscar seus direitos e cobrar a efetiva representatividade do ente que o representa.

O entendimento jurisprudencial do STF está em consonância com o que preconiza a própria Constituição Federal ao reconhecer as convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho como direito social, sendo que a introdução de lei que privilegia esta situação deve ser considerada bem-vinda, ainda que imperfeita e com ajustes necessários.

Também se adequa aos princípios basilares do direito do trabalho, como a equivalência dos contratantes coletivos, lealdade e transparência da negociação coletiva, entre outros.

Vimos que, independentemente as posições contrárias, a negociação por meio da participação democrática da sociedade e, mais especificamente, dos trabalhadores de determinada categoria, é a medida necessária e deve ser valorizada.

Portanto, acredito que o presente trabalho atingiu o seu objetivo, que era demonstrar a necessidade de privilegiar o acordo direto entre os maiores interessados, com a intervenção do Estado naquilo que é essencial, apenas, mas a discussão não se encerra na presente obra, já que ainda é objeto de intenso debate entre os doutrinadores.

REFERÊNCIAS

BARROS, Maria Alice Monteiro de. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. São Paulo: LTr, 2013.

BENDA, Laura Rodrigues. O negociado sobre o legislado e o desmonte da constituição de 1988. In Revista Jurídica da Escola da Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho da 2ª Região/Associação dos Magistrados da Justiça do Trabalho (2. Região). – Ano 4, -- n.7 – (1. sem. 2016) – . -- São Paulo, 2016-. Acesso em 20/08/2017.

CAPLAN, Luciana. A (in)disponibilidade dos direitos sociais fundamentais nas negociações coletivas de trabalho: uma reflexão a partir da teoria crítica dos direitos humanos. 2007. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico) – Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2007.

DELGADO, Maurício Godinho. Curso de direito do trabalho. 11 ed. São Paulo: LTr, 2012

DE CARVALHO, Augusto César Leite. A reforma trabalhista que estimula conflito e judicialização. **Anamatra**. Brasília, 24jan2017. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/24912-a-reforma-trabalhista-que-estimula-conflito-e-judicializacao>. Acesso em: 20/08/2017

FELICIANO, Guilherme Guimarães. Curso crítico de direito do trabalho: Teoria geral do direito do trabalho. São Paulo: Saraiva, 2013

FREITAS JR., Antônio Rodrigues; SANTOS, Enoque Ribeiro dos. (Coord.); CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa (Org.). Direito Coletivo do Trabalho em debate. Rio de Janeiro: Editora Lumen Juris, 2009.

GARMENDIA ARIGÓN, Mario. Ordem pública e direito do trabalho. São Paulo: LTR, 2003

GOMES, Ana Virgínia Moreira. A aplicação do princípio protetor no direito do trabalho. São Paulo: LTr, 2001

GOMES, Miriam Cipriani. Violação de direitos fundamentais na negociação coletiva de trabalho. São Paulo: LTr, 2012

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Direito do Trabalho. 7 ed. São Paulo: Atlas, 2013

MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 31 ed. São Paulo: Atlas, 2015

MEIRELLES, Davi Furtado. Negociação coletiva no local de trabalho: a experiência dos metalúrgicos do ABC. 2006. Dissertação (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006.

PAIXÃO, Cristiano; RODRIGUES, Douglas Alencar; CALDAS, Roberto de Figueiredo (Coord.). Os novos horizontes do direito do trabalho: homenagem ao Ministro José Luciano de Castilho Pereira. São Paulo: LTr, 2005

PINTO, José Augusto Rodrigues. Direito sindical e coletivo do trabalho. 2 ed. São Paulo: LTr, 2002.

PLÁ RODRIGUEZ, Américo. Princípios de direito do trabalho. 3 ed. São Paulo: LTr, 2015

REALE, Miguel. Lições preliminares de direito – 27^a ed. São Paulo: Saraiva, 2002

REZENDE FILHO, Tabajara Medeiros de. Do protecionismo do empregado à proteção do trabalhador: desafios da flexicurity. 2013. Tese (Doutorado em Direito do Trabalho) - Faculdade de Direito, University of São Paulo, São Paulo, 2013. doi:10.11606/T.2.2013.tde-13022014-105856. Acesso em: 2017-08-06.

ROMITA, Arion Sayão. O princípio da proteção em xeque e outros ensaios. São Paulo: LTr, 2003.

_____. Direitos Fundamentais nas relações de trabalho. São Paulo: LTr, 2005.

SEVERO, Valdete Souto. O mundo do trabalho e a flexibilização. Revista Jus Navigandi, Teresina, 29 out.2008. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/11903>>. Acesso em: 19 ago. 2017.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Curso de Direito do Trabalho aplicado: Volume 7 – Direito coletivo do trabalho. 3 ed. rev. Atual. e ampl. – São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2015.

SILVA, Homero Batista Mateus da. Comentários à reforma trabalhista. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2017.

SUSSEKIND, Arnaldo. Direito Constitucional do Trabalho. 4 ed. ampl. e atual. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

SUSSEKIND, Arnaldo. MARANHÃO, Délio. SEGADAS VIANNA. Instituições de Direito do Trabalho. 20 ed. atual. São Paulo: LTr, 2002.

SCHWARZ, Rodrigo Garcia. Modernização trabalhista: o legislado e o negociado, o progresso e o retrocesso e o aprendiz de feiticeiro. **Anamatra**. Brasília, 22ago2012. Disponível em: <https://www.anamatra.org.br/artigos/1028-modernizacao-trabalhista-o-legislado-e-o-negociado-o-progresso-e-o-retrocesso-e-o-aprendiz-de-feiticeiro>. Acesso em: 20/08/2017

TRINDADE, Rodrigo. Conveniência, legitimidade e oportunidade da reforma trabalhista. **Anamatra**. Brasília, 22ago2012. Disponível em:

<https://www.anamatra.org.br/artigos/25077-conveniencia-legitimidade-e-oportunidade-da-reforma-trabalhista>. Acesso em: 20/08/2017

VÁLIO, Elessandra Santos Marques. Limites à autonomia da vontade nas negociações coletivas. Tese (Doutorado em Direito) – Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2016.

VIDOTTI, Tércio José; GIORDANI, Francisco Alberto da Motta Peixoto (Coord.). Direito coletivo do trabalho em uma sociedade pós-industrial. São Paulo: LTr, 2003.

FRAGA, Ricardo Carvalho. Projeto de reforma trabalhista limita atuação da justiça do trabalho. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo, 6jun2017. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-jun-06/ricardo-fraga-pl-reforma-trabalhista-limita-justica-trabalho>. Acesso em: 18/07/2017

MELO, Raimundo Simão de. Os limites da negociação coletiva para o sistema jurídico brasileiro. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo, 22jan2016. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2016-jan-22/reflexoes-trabalhistas-limites-negociacao-coletiva-sistema-juridico>. Acesso em: 18/07/2017

CERDEIRA, Mauro Tavares. Negociações Coletivas na Prática. **Migalhas**. São Paulo, 9mai2008. Disponível em: <http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI59906,21048-Negociacoes+coletivas+na+pratica>. Acesso em: 18/07/2017

SORMANI, Alexandre. A proteção constitucional à coisa julgada no Brasil. **Revista Consultor Jurídico**. São Paulo, 21jun2013. Disponível em: http://www.conjur.com.br/2003-jun-21/exegese_inciso_xxxvi_artigo_constituicao#author. Acesso em: 18/07/2017

ALMEIDA, Renato Rua de. Diálogo das fontes e eficácia dos direitos fundamentais: síntese para uma nova hermenêutica das relações de trabalho.

Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo, **INSERIR DATA.**
Disponível em:
<http://www.andt.org.br/f/Dialogo%20das%20fontes%20e%20eficacia%20dos%20direitos%20fundamentais%20RRA.pdf>. Acesso em: 18/07/2017

Disponível em:
http://www.andt.org.br/f/83181908_Entrevista_Min_Manus_a_ConJur_abril_2011.pdf. Acesso em: 18/07/2017

NETO, Gustavo Adolpho Vogel. Legislação material do trabalho: a necessária reforma. **Academia Nacional de Direito do Trabalho.** São Paulo, **INSERIR DATA.** Disponível em: <http://www.andt.org.br/f/vogel2.pdf>. Acesso em: 18/07/2017

Academia Nacional de Direito do Trabalho. São Paulo, **INSERIR DATA.** Disponível em:
http://www.andt.org.br/f/29162649_ANDT_AnteprojetoAmauri2009.pdf. Acesso em: 18/07/2017

ROMITA, Arion Sayão. A matriz ideológica da CLT. **Academia Nacional de Direito do Trabalho.** São Paulo, **INSERIR DATA.** Disponível em:
http://www.andt.org.br/f/A_MATRIZ_IDEOLOGICA_DA_CLT%5B1%5D.pdf. Acesso em: 18/07/2017

Nota técnica nº 05, de 17 de abril de 2017, da Secretaria das relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT)

Nota técnica nº 07, de 09 de maio de 2017, da Secretaria das relações institucionais do Ministério Público do Trabalho (MPT)

17 ministros do TST assinam documento contra reforma trabalhista. Revista Consultor Jurídico. São Paulo. 25mai2017. Disponível em:

<http://www.conjur.com.br/2017-mai-25/17-ministros-tst-assinam-documento-reforma-trabalhista>. Acesso em: 18/07/2017

Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-fev-10/reflexoes-trabalhistas-inconsistencias-projeto-lei-reforma-trabalhista>. Acesso em: 31/07/2017

Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2017-abr-28/reflexoes-trabalhistas-maio-crise-economica-reforma-trabalhista>. Acesso em: 31/07/2017

ANEXO A – Convenção 154 da OIT sobre o fomento à negociação coletiva

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho:

Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição Internacional do Trabalho, e reunida naquela cidade em 3 de junho de 1981 em sua Sexagésima-Sétima Reunião;

Reafirmando a passagem da Declaração da Filadélfia onde reconhece-se " a obrigação solene de a Organização Internacional do Trabalho de estimular, entre todas as nações do mundo, programas que permitam (...) alcançar o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva ", e levando em consideração que tal princípio é "plenamente aplicável a todos os povos";

Tendo em conta a importância capital das normas internacionais contidas na Convenção sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948; na Convenção sobre a liberdade Sindical e a Proteção do Direito de Sindicalização, de 1948 na Convenção sobre o Diretório de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949; na Recomendação sobre os Tratados Coletivos, de 1951; na Recomendação sobre Conciliação e Arbitragem Voluntárias, de 1951; na Convenção e na Recomendação sobre as Relações de trabalho na administração do trabalho, de 1978;

Considerando que deveriam produzir-se maiores esforços para realizar os objetivos de tais normas e especialmente os princípios gerais enunciados no artigo 4 da Convenção sobre o Direito de Sindicalização e de Negociação Coletiva, de 1949, e no parágrafo 1 da Recomendação sobre os Contratos Coletivos, de 1951;

Considerando, por conseguinte, que essas normas deveriam ser complementadas por medidas apropriadas baseadas nas ditas normas e destinadas a estimular a negociação coletiva e voluntária;

Após ter decidido adotar diversas proposições relativas ao incentivo à negociação coletiva, questão esta que constitui o quarto ponto da ordem do dia da reunião, e

Depois de ter decidido que tais proposições devem se revestir da forma de uma convenção internacional,

adotada, com a data de 19 de junho de 1981, a presente Convenção, que poderá ser citada como a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de 1981:

PARTE I. CAMPO DE APLICAÇÃO E DEFINIÇÕES

Artigo 1º

1. A presente Convenção aplica-se a todos os ramos da atividade econômica.
2. A legislação ou a prática nacionais poderão determinar até que ponto as garantias previstas na presente Convenção são aplicáveis às Forças Armadas e à Polícia.
3. No que se refere à administração Pública, a legislação ou a prática nacionais poderão fixar modalidades particulares de aplicação desta Convenção.

Artigo 2º

Para efeito da presente Convenção, a expressão "negociação coletiva" compreende todas as negociações que tenham lugar entre, de uma parte, um empregador, um grupo de empregadores ou uma organização ou várias organizações de empregadores, e, de outra parte, uma ou várias organizações de trabalhadores, com o fim de:

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

Artigo 3º

1. Quando a lei ou a prática nacionais reconhecerem a existência de representantes de trabalhadores que correspondam à definição do anexo b) do artigo 3 da Convenção sobre os Representantes dos Trabalhadores, de 1971, a lei ou a prática nacionais poderão determinar até o ponto a expressão "negociação coletiva" pode igualmente se estender, no interesse da presente Convenção, às negociações com tais representantes.

2. Quando, em virtude do que dispõe o parágrafo 1 deste artigo, a expressão "negociação coletiva" incluir também as negociações com os representantes dos trabalhadores a que se refere o parágrafo mencionado, deverão ser adotadas, se necessário, medidas apropriadas para garantir que a existência destes representantes não seja utilizada em detrimento da posição das organizações de trabalhadores interessadas.

PARTE II. MÉTODOS DE APLICAÇÃO

Artigo 4º

Na medida em que não se apliquem por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais ou qualquer outro meio adequado à prática nacional, as disposições da presente Convenção deverão ser aplicadas por meio da legislação nacional.

PARTE III. ESTÍMULO À NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Artigo 5º

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 se 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 procedimento acordadas entre as organizações de empregadores e as organizações de trabalhadores;

d) a negociação coletiva não seja impedida devido à inexistência ou ao carácter impróprio de tais normas;

e) os órgãos e os procedimentos de resolução dos conflitos trabalhistas sejam concedidos de tal maneira que possam contribuir para o estímulo à negociação coletiva.

Artigo 6º

As disposições da presente Convenção não obstruirão o funcionamento de sistemas de relações de trabalho, nos quais a negociação coletiva ocorra em um quadro de mecanismos ou de instituições de conciliação ou de arbitragem, ou de ambos, nos quais tomem parte voluntariamente as partes na negociação coletiva.

Artigo 7º

As medidas adotadas pelas autoridades públicas para estimular o desenvolvimento da negociação coletiva deverão ser objeto de consultas prévias e, quando possível, de acordos entre as autoridades públicas e as organizações patronais e as de trabalhadores.

Artigo 8º

As medidas previstas com o fito de estimular a negociação coletiva não deverão ser concedidas ou aplicadas de modo a obstruir a liberdade de negociação coletiva.

PARTE IV. DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 9º

A presente Convenção não revê nenhuma Convenção ou Recomendação Internacional de Trabalho existentes.

Artigo 10

As ratificações formais da presente Convenção serão comunicadas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho, a fim de serem registradas.

Artigo 11

1. Esta Convenção obrigará apenas os Membros da Organização Internacional do Trabalho cujas ratificações tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.
2. Entrará em vigor 12 (doze) meses após a data em que as ratificações de 2 (dois) Membros tenham sido registradas pelo Diretor-Geral.
3. A partir do referido momento, esta Convenção entrará em vigor, para cada membro, 12 (doze) meses após a data em que tenha sido registrada sua ratificação.

Artigo 12

1. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção poderá denunciá-la ao término de um período de 10 (dez) anos, a partir da data em que tenha entrado em vigor, mediante ata comunicada, para seu registro, ao Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho. A denúncia não surtirá efeitos até 1 (um) ano após a data em que tenha sido registrada.
2. Todo Membro que tenha ratificado esta Convenção e que, no prazo de 1 (um) ano após a expiração do período de 10 (dez) anos mencionado no parágrafo precedente, não faça uso do direito de denúncia previsto neste artigo ficará obrigado durante em novo período de 10 (dez) anos e, futuramente, poderá denunciar esta Convenção por ocasião da expiração de cada período de 10 (dez) anos, nas condições previstas neste artigo.

Artigo 13

1. O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho notificará a todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho o registro de quantas

ratificações, declarações e denúncias lhe tenham sido comunicadas pelos da Organização.

2. Ao notificar aos Membros da Organização o registro da segunda ratificação que lhe sido comunicada, o Diretor-Geral informará aos Membros da Organização sobre a data em que entrará em vigor a presente Convenção.

Artigo 14

O Diretor-Geral da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará ao Secretário-Geral das Nações Unidas, de acordo com o registro e de conformidade com o artigo 102 da Carta das Nações Unidas, uma informação completa sobre todas as ratificações, declarações e atas de denúncia que, de acordo com os artigos precedentes, tenham sido registradas.

Artigo 15

Sempre que julgar necessário, o Conselho de Administração da Secretaria Internacional do Trabalho apresentará a Conferência uma memória sobre a aplicação da Convenção e considerará a conveniência de incluir na ordem do dia da Conferência a questão de sua revisão total ou parcial.

Artigo 16

1. Caso a Conferência adote uma nova Convenção que implique uma revisão total ou parcial da presente, e a menos que a nova Convenção contenha disposições contrárias:

a) a ratificação, por um Membros, da nova Convenção revista implicará, ipso jure, a denúncia imediata desta Convenção, não obstante as disposições contidas no artigo 12, desde que a nova Convenção revista tenha entrado em vigor;

b) a partir da data em que entre em vigor a nova Convenção revista, a presente Convenção cessará de estar aberta à ratificação pelos Membros.

2. Esta Convenção continuará em vigor em qualquer hipótese, para aqueles Membros que a tenham ratificado, em sua forma e conteúdo atuais, e não

tenham ratificado a Convenção revista.

Artigo 17

As versões inglesa e francesa desta Convenção são igualmente autênticas.

ANEXO B – Convenção 98 da OIT sobre o direito de sindicalização e de negociação coletiva

A Conferência Geral de Organização Internacional do Trabalho,
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração da Repartição
Internacional do Trabalho e tendo-se reunido a oito de julho de 1949, em sua
Trigésima Segunda Sessão.

Após Ter decidido adotar diversas proposições relativas à aplicação dos
princípios do direito de organização e de negociação coletiva, questão que
constitui o quarto ponto na ordem do dia sessão.

Após Ter decidido que essas proposições tomariam a forma de uma convenção
internacional,

Adota, a primeiro de julho de mil novecentos e quarenta e nove, a convenção
seguinte, que será denominada Convenção relativa ao Direito de Organização
e de Negociação Coletiva, 1949:

ARTIGO 1º

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

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

- a) subordinar o emprego de um trabalhador à condição de não se filiar a um
sindicato ou de deixar de fazer parte de um sindicato;
- b) dispensar um trabalhador ou prejudicá-lo, por qualquer modo, em virtude de
sua filiação a um sindicato ou de sua participação em atividades sindicais, fora
as horas de trabalho ou, com o consentimento do empregador, durante as
mesmas horas.

ARTIGO 2º

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

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

ARTIGO 3º

Organismos apropriados às condições nacionais deverão, se necessário, ser estabelecidos para assegurar o respeito do direito de organização definido nos artigos precedentes.

ARTIGO 4º

Deverão ser tomadas, se necessário for, medidas apropriadas às condições nacionais para fomentar e promover o pleno desenvolvimento e utilização de meios de negociação voluntária entre empregadores ou organizações de empregadores e organizações de trabalhadores, com o objetivo de regular, por meio de convenções coletivas, os termos e condições de emprego.

ARTIGO 5º

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

2 - De acordo com os princípios estabelecidos no parágrafo 8 do artigo 19 da Constituição da Organização Internacional de Trabalho, a ratificação desta Convenção, por parte de um membro, não deverá ser considerada como devendo afetar qualquer lei, sentença, costume ou acordo já existentes que concedam aos membros das forças Armadas e da polícia garantias previstas pela presente Convenção.

ARTIGO 6º

A presente Convenção não trata da situação dos servidores públicos e não poderá ser interpretada como devendo prejudicar seus direitos ou seu estatuto.

ARTIGO 7º

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

ARTIGO 8º

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

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

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

ARTIGO 9º

1 - As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com o parágrafo 2 do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho deverão estabelecer:

- a) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção sem modificação;
- b) os territórios aos quais se compromete a aplicar as disposições da Convenção com modificação e em que consistem tais modificações;
- c) os territórios aos quais a Convenção é aplicável e, nesse caso, as razões pelas quais é ela inaplicável;
- d) os territórios aos quais reserva sua decisão, à espera de exame mais profundo da situação com respeito aos mencionados territórios.

2 - Os compromissos, mencionados nas alíneas a e b do parágrafo 1 do presente artigo serão considerados partes integrantes da ratificação e produzirão idênticos efeitos.

3 - Qualquer membro poderá, por nova declaração, retirar, no todo ou em parte, as reservas contidas na sua declaração anterior em virtude das alíneas b, c e d do parágrafo 1 do presente artigo.

4 - Qualquer membro poderá, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do artigo 11, transmitir ao Diretor-Geral uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação relativamente a determinadas territórios.

ARTIGO 10

1 - As declarações transmitidas ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho de acordo com os parágrafos 4 e 5 do artigo 35 da Constituição da Organização Internacional do Trabalho deverão indicar se as disposições da Convenção serão aplicadas no território, com ou sem modificações; quando a declaração indicar que as disposições da Convenção se aplicam sob reserva de modificações, ela deverá especificar em que consistem tais modificações.

2. O membro ou os membros ou a autoridade internacional interessados poderão, por uma declaração posterior, renunciar inteira ou parcialmente ao direito de invocar uma modificação indicada numa declaração anterior.

3. O membro ou os membros ou a autoridade internacional interessados poderão, nos períodos durante os quais a presente Convenção pode ser denunciada de acordo com as disposições do artigo 11, transmitir ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho uma nova declaração que modifique em qualquer outro sentido os termos de qualquer declaração anterior e estabeleça a situação no que se refere à aplicação desta Convenção.

ARTIGO 11

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

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

ARTIGO 12

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

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

ARTIGO 13

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

ARTIGO 14

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

ARTIGO 15

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

a) a ratificação, por parte de um membro, da nova convenção revista acarretará do pleno direito, não obstante o artigo 11 acima, denúncia imediata da presente Convenção, desde que a nova convenção revista tenha entrada em vigor;

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

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

ARTIGO 16

As versões francesa e inglesa do texto da presente Convenção são igualmente autênticas.

O texto que precede é o texto autêntico da Convenção devidamente adotada pela Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em sua Trigésima Segunda Sessão realizada em Genebra e declarada encerrada a 2 de julho de 1949.

Em fé do que, apuseram suas assinaturas, a dezoito de agosto de 1949.

O Presidente da Conferência,
Guildhaume Myrddin-Evans

O Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho,
David A. Morse.

ANEXO C – Recomendação 163 da OIT sobre a promoção da negociação coletiva

A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho,
Convocada em Genebra pelo Conselho de Administração do Secretariado da
Organização Internacional do Trabalho e reunida, em 3 de junho de 1981, em
sua Sexagésima Sétima Reunião;

Tendo decidido adotar proposições a respeito da promoção da negociação
coletiva, o que constitui a quarta questão da ordem do dia da Reunião;

Tendo determinado que essas proposições se revistam da forma de uma
recomendação que suplemente a Convenção sobre a Negociação Coletiva, de
1981, adota, no dia dezanove de junho do ano de mil novecentos e oitenta e
um, a seguinte recomendação que pode ser citada como a Recomendação
sobre a Negociação Coletiva, de 1981:

I. MÉTODO DE APLICAÇÃO

1. As disposições desta Recomendação podem ser aplicadas por leis ou
regulamentos nacionais, por contratos coletivos, laudos arbitrais ou por
qualquer outro modo compatível com a prática nacional.

II. MEIOS DE PROMOVER A NEGOCIAÇÃO COLETIVA

2. Na medida do necessário, medidas condizentes com as condições nacionais
devem ser tomadas para facilitar o estabelecimento e desenvolvimento, em
base voluntária, de organizações livres, independentes e representativas de
empregadores e de trabalhadores.

3. Quando oportuno e necessário, medidas condizentes com as condições
nacionais devem ser tomadas para que:

a) organizações representativas de empregadores e de trabalhadores sejam reconhecidas para fins de negociação coletiva;

b) nos países em que as autoridades competentes utilizam processos para o reconhecimento de organizações às quais deve ser outorgado o direito de negociar coletivamente, este reconhecimento seja baseado em critérios preestabelecidos e objetivos com referência à natureza representativa das organizações, definidos em consulta com organizações representativas de empregadores e de trabalhadores.

4. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que a negociação coletiva seja possível em qualquer nível, inclusive o do estabelecimento, da empresa, do ramo de atividade, da indústria, ou nos níveis regional ou nacional.

(2) Nos países em que a negociação coletiva se desenvolve em vários níveis, as partes da negociação devem procurar assegurar-se de que haja coordenação entre esses níveis.

5. (1) As partes da negociação devem tomar medidas para que seus negociadores, em todos os níveis, tenham a oportunidade de passar por treinamento adequado.

(2) As autoridades públicas podem oferecer, a pedido, assistência a organizações de empregadores e de trabalhadores nesse treinamento.

(3) O conteúdo e a supervisão dos programas desse treinamento devem ser definidos pela apropriada organização em causa, de trabalhadores ou de empregadores.

(4) Esse treinamento não prejudicará o direito de organizações de trabalhadores e de empregadores de escolherem seus próprios representantes para fins da negociação coletiva.

6. As partes da negociação coletiva devem prover seus respectivos

negociadores do necessário mandato para conduzir e concluir as negociações, sujeitos a disposições de consultas a suas respectivas organizações.

7. (1) Medidas condizentes com as condições nacionais devem ser tomadas, se necessário, para que as partes tenham acesso à informação necessária a negociações significativas.

(2) Para esse fim:

a) empregadores públicos e privados, a pedido de organizações de trabalhadores, devem pôr à sua disposição informações sobre a situação econômica e social da unidade negociadora e da empresa em geral, se necessárias para negociações significativas; no caso de vir a ser prejudicial à empresa a revelação de parte dessas informações, sua comunicação pode ser condicionada ao compromisso de que será tratada como confidencial na medida do necessário; a informação a ser posta à disposição pode ser acordada entre as partes da negociação coletiva;

b) as autoridades públicas devem pôr à disposição, se necessário, informações sobre a situação econômica e social do país em geral e sobre o setor de atividade envolvido, na medida em que a revelação dessa informação não for prejudicial ao interesse nacional.

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

9. Esta Recomendação não revê nenhuma Recomendação em vigor.