UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO

TÉSSIA GALLINA JORGE

OS LIMITES À AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Porto Alegre
2013

Téssia Gallina Jorge

OS LIMITES À AUTONOMIA DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Trabalho de Conclusão apresentado ao Curso de Especialização em Direito do Trabalho da Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Especialista.

Orientador: Prof. Francisco Rossal de Araújo

Porto Alegre

2013

Dedico esta conquista ao meu pai, Odair, por ser um brilhante profissional e grande incentivador. Uma pessoa de grande coração com trajetória na advocacia pautada na ética e dignidade.

RESUMO

Em época de flexibilização trabalhista, destaca-se a negociação coletiva por ser um instrumento de produção de normas autônomas, mediante ajuste de vontade, levando em consideração as peculiaridades da relação entre empregado e empregador, pois está se regulando seus próprios interesses. A democracia das negociações coletivas depende da efetivação dos princípios constitucionais de liberdade e autonomia sindical, lealdade e real equivalência entre os autores. No entanto, muitas vezes, a prática negocial denuncia a renúncia de direitos, ou mesmo a transação de direitos fundamentais, violando o ordenamento constitucional e a legislação trabalhista. As normas coletivas encontram limites à sua autonomia quando extrapolados os direitos e garantias conquistados pelos trabalhadores. Porém, existe o respaldo constitucional, de forma específica, no artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV, que retirou a rigidez das condições de trabalho. Fora isso, em que pese a sustentada inexistência de hierarquia entre legislado e negociado, não havendo afronta aos direitos básicos do trabalhador, prevalecerá a negociação coletiva.

PALAVRAS-CHAVE: negociação coletiva; limites; autonomia; flexibilização; jurisprudência.

SOMMARIO

In tempi di flessibilità del lavoro, vi è la contrattazione collettiva di essere uno strumento di standard di produzione autonome attraverso la regolazione sarà, tenendo conto delle peculiarità del rapporto tra lavoratore e datore di lavoro, in quanto è di regolare i propri interessi. La democrazia dipende dalla contrattazione collettiva realizzazione dei principi costituzionali di libertà di associazione e di autonomia, lealtà e reale equivalenza tra gli autori. Tuttavia, spesso la pratica commerciale denuncia la rinuncia a diritti o la transazione dei diritti fondamentali, violando il diritto costituzionale e del lavoro. Le norme collettive sono dei limiti alla loro autonomia quando estrapolati i diritti e le garanzie conquistati dai lavoratori. Ma c'è il supporto costituzionale, in particolare, all'articolo 7, paragrafi VI, XIII e XIV, che ha rimosso la rigidità delle condizioni di lavoro. In caso contrario, nonostante la prolungata mancanza di gerarchia tra legiferato e negoziate, senza affronto ai diritti dei lavoratori di base, la contrattazione collettiva prevalere.

PAROLE CHIAVE: la contrattazione collettiva; limiti, l'autonomia, la flessibilità; giurisprudenza

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO 5

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA 7
2.1 ORIGEM HISTÓRICA E NOÇÕES FUNDAMENTAIS 7
2.2 PRINCÍPIOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS 10

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL 17
3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO BRASILEIRO 17
3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A OIT 22

4 AS LIMITAÇÕES À AUTONOMIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA 27
4.1 OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA 27
4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL 34

5 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS DIREITOS TRABALHISTAS 39
5.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRRABALHISTAS 39
5.2 CAUSÍSTICA: O ADICIONAL DE RISCO DE VIDA 43

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS 48

REFERÊNCIAS 50

1 INTRODUÇÃO

Na ótica do direito coletivo, o Direito do Trabalho surgiu com a Primeira Revolução Industrial concebida pelo regime de trabalho assalariado, representativo de nova forma de escravidão. Diante desse novo enfoque, os trabalhadores passaram a intervir na regulamentação das condições de trabalho, sem a intervenção estatal.

Tem-se que a negociação coletiva é um dos mais importantes métodos de solução de conflitos existentes na sociedade contemporânea, um processo democrático de autocomposição, onde o conflito é solucionado pelas próprias partes, sem intervenção de outros agentes no processo de pacificação da controvérsia. É caracterizada como um instrumento de produção autônoma de normas, com objetivo de alcançar a solução de controvérsias mediante ajuste de vontades. Por regular os interesses de ambas as partes, a negociação coletiva leva em consideração as peculiaridades da categoria profissional, a atividade econômica e o relacionamento entre empregados e empregadores.

Em tempos de flexibilização, considerando que o Direito do Trabalho constitui-se de normas jurídicas de origem privada em contraponto com normas jurídicas estatais, torna-se importante o estudo dos limites à autonomia das negociações coletivas. Muitas vezes, a prática negocial denuncia a renúncia de direitos, ou mesmo transação de direitos fundamentais, em troca de vantagens patrimoniais. Nesse sentido, a proteção ao trabalhador existe para impossibilitar ajustes que diminuam direitos e garantias mínimas legalmente estabelecidos.

A força criativa das negociações coletivas se torna fonte legítima de direitos trabalhistas e permite a elas, na maioria das vezes, executar o caráter tuitivo do Direito do Trabalho. A partir de análise casuística, a presente pesquisa tem o escopo de investigar a validade de norma coletiva que faz prevalecer o negociado em detrimento do legislado.

Nesse enfoque, no primeiro capítulo, objetivou-se proceder ao delineamento do instituto da negociação coletiva de trabalho, sua origem história e noções fundamentais, evidenciando sua importância no cenário jurídico. Ainda, apresentaram-se os princípios inerentes à negociação coletiva, sem os quais não poderia existir um modelo legítimo de produção autônoma de normas justrabalhistas.

No segundo capítulo, observou-se a negociação coletiva inserida no direito brasileiro, como também com relação às diretrizes da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Foram relacionadas as convenções e recomendações ratificadas pelo Brasil, destacando o objetivo de encontrar o justo equilíbrio das relações entre empregadores e trabalhadores em época de *dumping* social.

O terceiro capítulo destaca os limites à autonomia da negociação coletiva, mediante estudo sobre a existência de hierarquia entre o negociado e o legislado, bem como uma análise da natureza das normas coletivas. A flexibilização das normas coletivas pela Constituição Federal também foi objeto de estudo, destacando os direitos trabalhistas passíveis de regulamentação coletiva sem que seja configurada a renúncia ou disposição de direitos ao trabalhador.

Por fim, no quarto capítulo, pretendeu-se compreender a precarização dos direitos trabalhistas quando inexistente a harmonização entre as normas negociadas e o ordenamento jurídico. Trazendo para a prática a análise do adicional de risco de vida perante jurisprudência dos Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho, especificamente aos trabalhadores vinculados ao Sindicato das Empresas de Transporte de Valores.

A partir de conceitos doutrinários, mediante investigação bibliográfica e jurisprudencial, pretende-se com este estudo contribuir para os futuros julgados, no intuito de reforçar que a prática equivocada da flexibilização do Direito do Trabalho, caracterizada através de situações de fraude às leis trabalhistas, propõe a adequada aplicação das normas, em sentido amplo, considerando os princípios do Direito do Trabalho como basilares para a decisão se tornar justa pela busca da realidade contratual.

2 NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Será objeto de estudo, neste capítulo, o instituto da negociação coletiva de trabalho, sua origem e noções fundamentais, bem como os princípios, que fazem parte da sua própria essência. Tais postulados éticos, ou normas de conduta das partes, ao mesmo tempo em que se inserem no processo de negociação entre as partes, aperfeiçoam esse processo.

2.1 ORIGEM HISTÓRICA E NOÇÕES FUNDAMENTAIS

Analisando o passado remoto, tem-se que as relações de trabalho na Antiguidade (escravidão) e na Idade Média (feudalismo) constituem registros das primeiras noções de organização econômica, porém sem relação direta com o Direito do Trabalho, haja vista a inexistência do elemento volitivo, requisito essencial para a caracterização da relação jurídica cujo objetivo é a prestação de trabalho em favor de terceiro.

Soares Filho (2011, p.26) leciona que, até o final do século XVIII, os ordenamentos jurídicos, de um modo geral, não cuidavam de regular as relações trabalhistas, mesmo porque o trabalho, apesar de indispensável para prover a subsistência humana, era tido em pouca conta, pois era exercido por pessoas que não desfrutavam das prerrogativas da cidadania, isto é, os escravos, num primeiro momento e, subsequentemente, os servos.

Não obstante, registra-se que o marco inicial para o surgimento do direito do trabalho, na ótica do direito coletivo, foi com a Primeira Revolução Industrial, com a invenção da máquina a vapor em 1812, ocorrendo a passagem de uma economia agrária para uma economia baseada na mecanização.

Consoante ensina Gomes (1995, p.9), o período caracterizou-se pelo regime de trabalho assalariado representativo de nova forma de escravidão. Ensina o autor que a grande indústria, ao aglomerar nas fábricas grandes massas de trabalhadores, permitiu que se atenuasse o rigor dessa nova escravidão, através de grupalização profissional, cujos progressos iriam acarretar um fenômeno inédito na historia do trabalho social: a intervenção dos trabalhadores na regulamentação das condições de trabalho.

Nessa época, instituiu-se, no plano jurídico, o contratualismo, isto é, a possibilidade de os particulares, por ato voluntário, fixarem, mediante acordo, as normas reguladoras de seus interesses privados. Pode-se dizer que o contrato, o qual expressava a autonomia privada, seria o fator de equilíbrio dos interesses contraditórios dos agentes sociais.

Constatou-se, nas relações de trabalho, que o contrato não atingiu seus objetivos sociais em consequência da disparidade de forças entre as partes, o que importava na prevalência da vontade de uma sobre a da outra.

Assim, refere Soares Filho (2011, p. 29) que com a frustração da expectativa de justa regulação das relações negociais de caráter privado, através do contrato individual, veio a lume a chamada “questão social”, caracterizada pelo desequilíbrio entre as partes nas relações de trabalho, decorrentes da supremacia de uma (representante do capital) sobre a outra (o trabalhador), do ponto de vista econômico-social, com grave repercussão na ordem pública. Como observa o autor, o Estado liberal percebeu a necessidade de intervir, com o objetivo de estabelecer o desejado equilíbrio e, por consequência, assegurar a estabilidade do regime capitalista de produção, surgindo, assim, o Estado social, de caráter intervencionista, procurando socorrer a parte mais fraca.

A atuação do Estado revelou-se ineficiente para regular as relações trabalhistas, sobretudo as coletivas, pois não acompanhava a dinâmica social, em razão da burocratização dos serviços públicos (no tocante à produção legislativa) e por estar em posição equidistante da realidade negocial. Em contrapartida, os sujeitos da relação eram mais competentes para resolver e delimitar os problemas relacionados às suas necessidades, fazendo com que o Estado cedesse aos particulares o direito de tutela dos seus interesses mediante negociação.

Acrescentam Vianna e Teixeira Filho (2003, p.1166) que a intervenção do Estado não levava a resultados duradouros porque sempre resultava um vencido, fosse empregador ou empregado, acumulando negócios, impedindo um bom relacionamento. Concluem que deveria existir um entendimento entre capital e trabalho, de modo a se alcançar a paz social.

Como extensão da autonomia privada individual, surge a autonomia privada coletiva, traduzida no instituto da negociação coletiva, o qual resulta na criação de regras jurídicas normativas paralelamente à jurisdição estatal. Como forma de

solução de conflito pode-se dizer que a negociação coletiva é uma via de mão dupla, pois requer a pressão pelos trabalhadores organizados coletivamente (no sentido de buscar melhores condições de trabalho) e disposição por parte dos empregadores em abrir diálogo para a negociação ou mesmo aceitar as reivindicações dos trabalhadores.

Leciona Santos (2006, p.130) que a negociação coletiva pressupõe a presença do sindicato profissional, como representante legítimo da classe trabalhadora, de um lado, e o sindicato patronal (convenção coletiva de trabalho) ou a própria empresa (acordo coletivo de trabalho), de outro. Diz o autor que os protagonistas deste novo contexto devem procurar manter o equilíbrio em suas relações e, por fim, alcançar a ordem e a justiça social.

O exercício da autonomia privada coletiva passou a se expressar pela negociação coletiva, que é fonte primordial do Direito Coletivo do Trabalho e da qual resulta o contrato coletivo, ou, especificamente, a convenção coletiva.

Ruprecht (1995, p.265) define negociação coletiva como aquela que se celebra entre empregadores e trabalhadores ou seus respectivos representantes, de forma individual ou coletiva, com ou sem intervenção do Estado, para procurar definir condições de trabalho ou regulamentar as relações laborais entre as partes.

Destacam-se os ensinamentos de Pinto (1998, p.168) ao conceituar a negociação coletiva como o complexo de entendimento entre representações de categorias de trabalhadores e empresas, ou suas representações, para estabelecer condições gerais de trabalho destinadas a regular as relações individuais entre seus integrantes ou solucionar outras questões que estejam perturbando a execução normal dos contratos.

Numa visão contemporânea, considera-se a negociação coletiva como “o motor básico que impulsiona todo o Direito do Trabalho moderno” (SILVA, 2002, p.153), pois os sindicatos acabam por ocupar a função do legislador, negociando os interesses das categorias que representam, criando normas e condições de trabalho. Conclui-se, ainda, que a negociação coletiva constitui-se um meio para flexibilização da legislação trabalhista pela ação sindical, adaptando-a as situações peculiares às necessidades específicas da cada categoria e, assim, rompendo com a rigidez da norma estatal.

Para Soares Filho (2011, p.80), são requeridas algumas condições para lograr os objetivos da negociação coletiva, dentre as quais: organização sindical forte, em que os trabalhadores tenham liberdade de constituição de sindicatos e desenvolvimento de suas atividades, especialmente a negocial; bastante poder de barganha; o direito ao exercício da autotutela pelos sindicatos de obreiros; um mínimo de regulação das relações coletivas de trabalho e certa dose de intervenção, pelo Estado, na autonomia (individual e coletiva) das partes, de modo que não a iniba e nem a prejudique, com o fim de resguardar as condições básicas de proteção ao trabalhador.

Importante destacar que as negociações coletivas têm várias funções, sendo: (a) jurídicas, que se subdividem em (i) normativas, com o objetivo de criar normas aplicáveis às relações individuais de trabalho desenvolvidas no seu campo de aplicação; (ii) obrigacionais, trazendo obrigações e direitos às partes convenentes; (iii) compositivas, a partir da superação dos conflitos entre as partes, objetivando o equilíbrio e a paz social; (b) políticas, com a função de promover o diálogo entre as partes; (c) econômicas, como meio de distribuição de riquezas numa economia de prosperidade; (d) ordenadoras, no caso de crise econômica; e (e) sociais, por garantir a participação dos trabalhadores nas decisões empresariais.

Pode-se dizer que a negociação coletiva é mais que um procedimento de discussões sobre divergências contratuais trabalhistas, mas um momento de convergência de ideias, apresentando como principal qualidade sua flexibilidade e adaptação, visto que “não refletem unicamente os interesses vitais das partes intervenientes, pois, além disso, protegem os interesses primordiais da coletividade na qual se realizam” (RUPRECHT, 1995, p.261).

2.2 PRINCÍPIOS DAS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS

Antes de adentrar na análise dos princípios tradicionais atinentes à atividade negocial do Brasil, é importante salientar que o foco do presente estudo concentra-se em verificar se existem limites à autonomia da negociação coletiva. Para tanto, sem o interesse de esgotar a matéria, abaixo serão listados os mais importantes princípios apontados pela doutrina trabalhista, visto que, nas palavras de Bernardes (1989, p. 358), como a negociação coletiva é, antes de tudo, um fato social e

economicamente relevante, concluiu-se que os princípios a serem investigados hão de ter importância maior no plano ético do que propriamente no plano jurídico. Refere o autor que a negociação coletiva, ao contrario da legislação, produz composição de interesses em um conflito não normatizado pela lei; e, em tais circunstâncias, as partes negociadoras, para alcançarem acordo entre si, se devem mutuamente um comportamento ético adequado à vontade de conciliar e não de confrontar, como seria conatural ao conflito.

Vianna e Teixeira Filho (2003, p.1183) enumeram cinco princípios específicos da negociação coletiva, que são: (a) princípio da inescusabilidade negocial; (b) princípio da boa-fé; (c) princípio da informação; (d) princípio da razoabilidade; e (e) princípio da paz social.

O princípio da inescusabilidade negocial é tratado pelo autor como uma maneira de valorizar a negociação coletiva na determinação das condições de trabalho e exercitá-la como forma democrática de entendimento harmônico e comprometido. Salientam Vianna e Teixeira Filho que a recusa ao acordo pressupõe uma negociação “tentada” e o “diálogo social só pode ser recusado se envidados esforços com vistas à sua efetivação” (2003, p.1184).

Com relação ao princípio da boa-fé (ou princípio da lealdade), presume-se a sua existência em todos os atos jurídicos, por se tratar de um princípio geral do Direito. Não obstante, perante a negociação coletiva de trabalho, o vetor ético é essencial direcionador para o sucesso numa empreitada negocial. Acentua Aguiar (2011, p.110): “é impossível pensar em negociar com desconfiança (que não se confunde com incerteza ou posicionamento diferente) ou falta de lealdade”.

Para Kilian (2003, p.30), pelo referido princípio as partes devem agir com honestidade e sinceridade, tanto no momento da celebração quanto no momento da execução do que foi entre elas pactuado.

Pragmácio Filho (2011, p.70) ensina que “a boa-fé, como cláusula geral, é a porta de entrada da irradiação dos direitos fundamentais no ordenamento jurídico e nas relações entre particulares”. Particulariza o citado autor que uma das facetas da boa-fé na negociação coletiva é o dever de negociar, destacando que, no Brasil, tal dever está expresso no artigo 616, da Consolidação das Leis Trabalhistas, quando determina que “os sindicatos representativos de categorias econômicas ou

profissionais e as empresas, inclusive as que não tenham representação sindical, quando provocados, não podem recusar-se à negociação coletiva".

Entende Arouca (2006, p. 282) que negociar com boa-fé significa aceitar negociar ou recusar justificadamente a proposta; agendar calendário de reuniões com prazos razoáveis; oferecer contrapropostas razoáveis e justificadas; negociar em clima amistoso, sem praticar retaliações; e não dispensar os empregados durante a negociação.

O princípio da boa-fé possui inúmeros desdobramentos que foram destaque nos ensinamentos de Bernardes (1989, p. 359). Para o autor, a primeira consequência do citado princípio se traduz no dever formal de negociar, no qual as partes se obrigam a examinar as propostas recíprocas e a formular contrapropostas convergentes, substitutivas, modificativas ou supressivas. A segunda consequência diz respeito à finalidade e ao alcance da negociação, revelando que a negociação coletiva deve envolver interesses recíprocos das partes representadas para melhoria das condições de trabalho, produtividade e harmonia nas relações entre as partes. Por fim, a terceira consequência, conhecida pela doutrina como a teoria do conglobamento, é uma norma técnica que não admite a invocação de prejuízo com objeção a uma clausula sem a demonstração de que o prejuízo também é o resultado da negociação globalmente considerada em seu resultado final, proposto ou aceito.

Em resumo, pode-se afirmar que o princípio da boa-fé determina que os agentes se desarmem, atuando com a finalidade de atingir o consenso, formulando pretensões razoáveis e factíveis em proporcionar meios para que as normas sejam cumpridas na busca de equilíbrio qualitativo das pretensões ao final da negociação.

Quanto ao princípio da informação (ou princípio da transparência), tem-se que as partes devem agir com mútua franqueza na exposição de certas informações prestadas entre elas. Acrescenta Kilian (2003, p.32) que o sindicato dos empregados deverá dar pleno conhecimento à empresa ou a seu representante dos fatos que substanciam as suas reivindicações. Relata a autora que deve ser dado conhecimento ao sindicato dos trabalhadores das reais condições da empresa ou de seu representante, bem como de sua capacidade de assumir determinados pleitos que julgarem cabíveis.

Vianna e Teixeira Filho (2003, p. 1185) referem que a informação faz parte da natureza do processo de entendimento. Para a formulação adequada da pauta de reivindicações, os pleitos devem ser substanciados a fim de permitir a compreensão de suas razões, gerar contrapropostas ou esclarecimentos e dar início à negociação. Mas, para tanto, ressaltam os autores, é mister conhecer as reais condições econômico-financeiras da empresa ou dados do seguimento econômico e sua capacidade de conceder determinados pleitos que os representados julguem cabíveis.

Pelo princípio da razoabilidade, tem-se que a racionalidade deve estar presente nas reivindicações que vierem a ser apresentadas. É um agir das partes conforme a razão, com moderação, de modo justo, ponderado e sensato. Vianna e Teixeira Filho (2003, p. 1187) ensinam que a eficácia do processo negocial é comprometida ante o oferecimento de pleitos que não têm a mínima condição de serem atendidos, assim como a apresentação de contraproposta pela empresa muito aquém das suas reais possibilidades de dar a justa recompensa aos trabalhadores na negociação coletiva. Defendem que não podem as partes construir um fosso intransponível, fruto de posições extremadas, e querer transformar a negociação coletiva em palco de uma grande encenação. Sobre um dialogo falso não se constrói um resultado negociado.

O princípio da paz social significa o instrumento de equilíbrio entre as partes, visto que é composto por interesses transacionados na negociação coletiva concluída com sucesso.

Dito princípio encerra duplo viés. De um lado, transmite a ideia de que a negociação coletiva – como toda a negociação – tem por finalidade a pacificação de um conflito em potencial, o apaziguamento de ânimos contraditórios. De outro lado, as partes devem negociar em clima de paz, buscando o entendimento e o diálogo, evitando ameaças desnecessárias. Refere Pinto (1998, p. 200) que o princípio funciona como um “fator de trégua dos interlocutores para a boa discussão de seu conflito”.

Russomano (2002, p. 87), por sua vez, enumera em sua obra outros princípios importantes relacionados à negociação coletiva, objetivando o alcance da autonomia e independência dos negociadores.

Pelo princípio da livre negociação, as partes devem se colocar em igualdade de condições no processo negocial e atuar sem qualquer interferência de terceiros, prevalecendo a autonomia e independência dos negociadores.

Um segundo princípio tratado pelo autor supracitado é o da legalidade, ou seja, os instrumentos da negociação coletiva não poderão estabelecer cláusulas que contrariem normas de natureza imperativa. Observa Russomano (2002, p. 89) que o contrato individual de trabalho se subordina ao acordo ou à convenção coletiva e estes à lei e à Constituição Federal.

O princípio do efeito *erga omnes* dos convênios coletivos denota que os instrumentos da negociação coletiva alcancem todos os integrantes da categoria profissional ou econômica, independente de serem ou não sindicalizados.

O princípio da sobrevivência dos direitos concedidos através de convenções ou acordos coletivos após a extinção dos mesmos traz divergências doutrinárias por ser polêmica sua aplicação. Assevera-se que os instrumentos de negociação coletiva, uma vez celebrados com observância formal e legal, entram em vigor e passam a produzir seus efeitos, tornando-se obrigatórios aos sujeitos incluídos no seu âmbito de aplicação, bem como para aqueles que integram por adesão e extensão.

Ensina Ruprecht (1995, p.476) que, no atual Estado de Direito, a convenção coletiva se impõe por força dos grupos sociais que a criam, confirmada ou não pela legislação do Estado, mas que vale por si mesma, existindo *praeter legem* pelo costume e inclusão nos contratos individuais de trabalho.

Porém, a controvérsia se dá com relação aos contratos de trabalho que continuam em vigor após a extinção de uma convenção ou acordo coletivo, com a incorporação (ou não) de suas cláusulas aos contratos individuais. Uma parte expressiva da doutrina sustenta pela incorporação, visto que as condições estabelecidas no contrato de trabalho não podem sofrer alterações prejudiciais aos empregados, com base no artigo 468 do diploma consolidado. Entretanto, outros defendem o caráter transitório das normas, não podendo introduzir-se nos contratos individuais de trabalho como condições imodificáveis.

A respeito do assunto, o Tribunal Superior do Trabalho, mediante nova redação da Súmula n.º 277, em 14 de setembro de 2012, encerra o debate ao aplicar o princípio da ultratividade no Direito Coletivo do Trabalho. Significa dizer que

as normas fixadas em acordos e convenções coletivas de trabalho se incorporam ao contrato individual de trabalho, projetando-se no tempo. E somente poderão ser modificadas ou suprimidas por via de negociação coletiva.

O princípio da interpretação dos convênios coletivos segundo o critério de aplicação da cláusula mais favorável ao trabalhador significa que todas as cláusulas ajustadas, normativas ou contratuais, devem ser entendidas e aplicadas de acordo com as finalidades com que foram ajustadas. Existindo duas convenções aplicáveis simultaneamente, entende-se que prevalecerá aquilo que for mais favorável ao trabalhador diante do caso concreto.

Delgado (2006, p.1312) adiciona ao rol os princípios da interveniência sindical na normatização coletiva e o da equivalência dos contratantes coletivos. O primeiro princípio propõe que a validade do processo de negociação se submeta à participação do ente sindical representante dos trabalhadores, isto é, os poderes da autonomia privada coletiva passam necessariamente pelas entidades sindicais obreiras. O objetivo deste princípio é garantir a existência de efetiva equivalência entre os sujeitos contrapostos, evitando a negociação informal. E o segundo princípio ressalta o reconhecimento de um estatuto sociojurídico semelhante a ambos os contratantes coletivos (obreiro e empresarial), na medida em que os instrumentos colocados à disposição dos entes sindicais dos trabalhadores visam atenuar a disparidade que os separa do empresário, como as garantias de emprego, direito de greve, etc.

Santos (2006, p.133) destaca um princípio novo na história da justiça laboral: o princípio da adequação setorial negociada. Tal princípio versa sobre a inter-relação entre o Direito Coletivo e o Direito Individual, cuidando da possibilidade de penetração e harmonização das normas juscoletivas negociadas (normas autônomas) perante as normas provenientes da legislação estatal (normas heterônomas). Em outras palavras, diz respeito à possibilidade de as normas autônomas juscoletivas prevalecerem sobre o padrão geral heterônomo, desde que respeitados dois critérios, quais sejam: a) quando a norma juscoletiva negociada implementa direito superior ao padrão geral, prevalecendo o negociado sobre o legislado (é a compatibilidade entre o princípio da adequação setorial negociada com o princípio da norma mais favorável); e b) quando a norma juscoletiva transaciona parcela justrabalhista de indisponibilidade apenas relativa, havendo

compatibilidade com a teoria da flexibilização, visto que o principio da indisponibilidade de direitos é afrontado apenas quanto às parcelas de indisponibilidade relativa e não quanto às de indisponibilidade absoluta, diante da existência de permissivo legal (artigo 7º, incisos VI, XIII e XIV da Constituição Federal).

Enfim, dentre os princípios elencados, é possível concluir que o princípio da boa-fé passou a ocupar um papel de destaque no regramento da conduta das partes envolvidas em negociações coletivas de trabalho. É, sem dúvida, o princípio que desencadeia o surgimento dos demais, caracterizado no diálogo e pretensões que prezem pela manutenção da confiança e consideração, como também pela cooperação recíproca para a pacificação dos conflitos sociais, promovendo a diminuição das desigualdades.

3 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO BRASIL

Estudam-se neste capítulo a negociação coletiva inserida no direito brasileiro e as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho - OIT. Foram relacionadas as convenções e recomendações ratificadas pelo Brasil, destacando-se o objetivo de encontrar o justo equilíbrio das relações entre empregadores e trabalhadores em época de *dumping* social.

3.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA NO DIREITO BRASILEIRO

A conceituação de negociação coletiva está intimamente ligada na regulação das relações de trabalho, conforme define Garcia (1998, p.86), pois parte de princípios que implicam a legitimidade do conflito capital-trabalho e o protagonismo dos empresários e trabalhadores para a regulação de suas relações.

A negociação coletiva passa a ter reconhecimento jurídico no Brasil na década de 1930, visto que a base legal para a qual se fundamenta situa-se no ordenamento jurídico intervencionista do corporativismo estatal, que prestigia a lei em detrimento da autonomia coletiva dos particulares, marcado pelo contraste entre o controle do sindicalismo pelo governo (Decreto n.º 19.770, de 1931) e o reconhecimento, meramente formal, das convenções coletivas de trabalho (Decreto n.º 21.761 de 1932), em manifesta contraposição, como se fossem harmonizáveis a intervenção do Estado na organização sindical e a liberdade de negociação coletiva dos sindicatos.

Através do Decreto n.º 19.770, de 1931, atribui-se ao sindicato, ao lado das funções assistenciais, a função de representação para fins de celebrar convenções coletivas de trabalho, desde que ratificadas pelo Ministério do Trabalho. Já o Decreto n.º 21.761, de 1932 veio regulamentar a convenção coletiva.

O Decreto n.º 21.761, de 1932, tratado pela doutrina como a primeira lei, foi publicado em 25 de agosto de 1932 e assinado por Getúlio Vargas, Salgado Filho, Francisco Campos e Oswaldo Aranha. Tal Decreto instituiu a convenção coletiva de trabalho com algumas características destacadas por Nascimento (2008, p. 455), que defende, através do conceito de convenção coletiva, uma concepção ampla, não adstrita somente ao sindicato, permitindo a negociação coletiva também entre empregadores e empregados. Traz o autor, ainda, a referência de que a lei

disciplinou o procedimento da negociação coletiva; a forma escrita, a publicação, o início da vigência, a adesão dos interessados à convenção; a forma de extensão dos seus dispositivos a âmbitos mais amplos; alguns requisitos sobre conteúdo, a vigência de um ano, a prorrogação, o registro e arquivo no Ministério do Trabalho; e a decisão ministerial sobre a extensão das suas cláusulas. O Estado expediu também instruções para a elaboração das convenções coletivas, modelo oficial para acordo de prorrogação de horas e normas sobre o registro no Ministério.

A negociação coletiva ganha *status* constitucional com a Constituição Federal de 1934, ao dispor que "a legislação do trabalho observará" o "reconhecimento das convenções coletivas de trabalho". Registra-se que esse reconhecimento já encontrara regulamentação no Decreto n.º 21.761, de 1932.

A Carta de 1937 dispôs algumas modificações sobre a aplicação das cláusulas das convenções coletivas a todos os empregados representados pelas associações sindicais; o conteúdo das convenções coletivas com relação à duração do contrato, quantia e modalidades de salários, disciplina interna e horário de trabalho; e limitou aos sindicatos reconhecidos o direito de estipular contratos coletivos de trabalho obrigatórios para todos os seus associados. Declarou a Constituição de 1937 que "os contratos coletivos de trabalho concluídos pelas associações, legalmente reconhecidas, de empregadores, trabalhadores, artistas e especialistas, serão aplicados a todos os empregados, trabalhadores, artistas e especialistas que elas representam". Com isso, o efeito tornou-se obrigatório para todos os representados pelo sindicato, acentuando-se o caráter normativo da negociação coletiva.

A Constituição de 1946 e a Emenda Constitucional de 1969 também reconheceram as convenções coletivas de trabalho.

A Carta Política de 1988, a partir do seu preâmbulo, incentiva a "solução pacífica das controvérsias", tendo em vista a construção de uma "sociedade fraterna". No campo das relações de trabalho, insiste no uso da negociação coletiva, inclusive abrindo caminho para a utilização da flexibilidade laboral no Brasil. Logo, na matéria de negociação coletiva foi um avanço, pois exigiu a participação obrigatória dos sindicatos nas negociações (artigo 8º, inciso VI), passando a legitimidade para negociar das empresas aos sindicatos, devendo existir

participação obrigatória do sindicato patronal no acordo coletivo, conforme corrente defendida por Nascimento (2008, p.467).

A Carta Magna de 1988 também instituiu o princípio da irredutibilidade do salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo (artigo 7º, inciso VI), reforçando a finalidade da negociação como meio de obtenção de vantagens para o trabalho e também como instrumento de administração das crises de empresa. Entende-se que o salário continua irredutível em plano individual e pode ser reduzido ao coletivo por empresa (acordo coletivo) ou por categoria (convenção coletiva).

A jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo convenção coletiva, disposto no inciso XIV, do artigo 7º da Constituição Federal de 1988, não trouxe divergência quanto à validade da ampliação da jornada normal de trabalho, nos sistemas de revezamento, para mais de seis e até oito horas diárias, por acordo ou convenção coletiva.

Além disso, a Carta Política de 1988 permitiu a arbitragem facultativa dos conflitos coletivos (artigo 120, §1º); proibiu a redução pelos Tribunais do Trabalho de vantagens previstas em convenção coletiva e condicionou o dissídio coletivo à prévia tentativa de negociação (artigo 114, §2º).

A Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), em seus artigos 611 a 625, reproduziu em parte as diretrizes do Decreto n.º 21.761, de 1932. Conforme previsão do artigo 611 da CLT, os instrumentos coletivos de autocomposição são o acordo e a convenção coletiva de trabalho, diferenciando-os apenas no que tange ao alcance dos trabalhadores abrangidos. A convenção coletiva abrange todos os que integram uma categoria econômica e profissional, representados pelos seus respectivos sindicatos, enquanto que o acordo coletivo tem aplicação restrita à empresa e seus empregados, representados pelo sindicato de trabalhadores, o qual celebra o acordo diretamente com a empresa. Ressalta-se que a negociação coletiva não pode ser confundida com o seu resultado. Ela é um meio para se tentar buscar uma composição, mas não é uma modalidade de composição em si. Os acordos e convenções coletivas são resultantes da negociação coletiva entre empregadores e empregados, estes necessariamente representados pelos seus organismos sindicais e aqueles podendo negociar diretamente.

O artigo 612, da CLT, prevê que a celebração da negociação coletiva deve ser autorizada pela assembleia geral do síndico, com presença de no mínimo 2/3 dos interessados na primeira convocação ou 1/3 na segunda convocação. Apesar de autores defenderem que tal determinação fere a liberdade sindical, pois entendem que o quorum deve ser estipulado pelo estatuto do sindicato, a jurisprudência aplica o artigo 612, do diploma consolidado.

Com relação ao conteúdo das cláusulas, existem aspectos formais e materiais que devem constar do documento produzido pela negociação coletiva. Os aspectos formais seriam a identificação dos sindicatos signatários, o prazo de vigência, a delimitação do grupo de pessoas que serão atingidas pelos seus efeitos, as hipóteses de prorrogação e a penalidade para descumprimento de cláusula. Os aspectos materiais se constituiriam nas condições das relações de trabalho, mecanismos para resolver eventuais divergências quanto a sua aplicabilidade e eventual criação de comissões consultivas entre as partes. São aspectos de conteúdo obrigatório elencados no artigo 613, da CLT.

Arouca (2006, p.263) ressalta que o conteúdo pode ser amplíssimo, dependendo da vontade das partes, envolvendo salários, seu reajustamento, pisos salariais, normas de regência dos contratos individuais, benefícios sociais, condições de higiene e de segurança do trabalho, respeitando, no entanto, a interpretação das cláusulas ajustadas e até complementação do reforço de disposições legais.

Segue orientação de que os termos da negociação devem ser reduzidos a um documento escrito e devem ser feitas cópias para todas as partes envolvidas. Uma cópia deverá ser enviada ao Ministério do Trabalho para que haja publicidade das matérias avençadas. Com relação ao prazo de vigência, embora a lei fixe prazo de até dois anos, a praxe no Brasil é de que as partes estabeleçam duração de um ano, nada impedindo, porém, que seja estabelecido efeito retroativo para a norma. É o que se encontra disposto no artigo 614 e seus parágrafos, da CLT.

As condições estabelecidas nos acordos ou convenções coletivas prevalecem sobre eventuais convenções menos benéficas previstas em contratos individuais de trabalho daqueles grupos abrangidos pelas suas normas. Para Arouca (2006, p.259), "a convenção completa o contrato individual", de sorte que nenhuma

disposição pode sobrepor-se ao que for conveniado, sob pena de nulidade absoluta. Esta é a interpretação dada aos artigos 619 e 620, da CLT.

Analisando pontualmente os artigos mais importantes da Consolidação das Leis do Trabalho sobre o tema, tem-se que a boa-fé é princípio básico na negociação, inspirador da confiança mútua das partes. Nascimento (2008, p.415) acrescenta que "os trabalhadores devem ter o direito de escolher as representações sindicais que em nome deles atuarão nas negociações". Adiciona Costa (1989, p.377) que "a conduta de trabalhadores e empresários deve, pois, ser racional, a fim de que seja assegurada a vitória da equidade", com o objetivo de evitar a supremacia de uma classe sobre a outra, de modo a causar um sensível prejuízo aos trabalhadores ou uma pequena retribuição às empresas.

Não resta dúvida de que a Constituição Federal de 1988 quis privilegiar a negociação coletiva, recomendando o entendimento direto, para garantir a solução pacífica das controvérsias. Além disso, diversos dispositivos da Carta Política abriram a porta da negociação possibilitando a flexibilização do Direito do Trabalho. Através da Constituição vigente, permitiu-se a existência de normas e condições de trabalho inferiores às já existentes, reduzindo vantagens atinentes a direitos fundamentais dos trabalhadores, como exemplo dos incisos VI e XIV do artigo 7º da CF/88. Essa faculdade representa, segundo Magano (1992, p.397), que os constituintes de 1988 deram maior ênfase do que os anteriores aos procedimentos de autocomposição, tornando possível, mediante convenção e acordo coletivo, alterar as condições de trabalho não apenas *in melius,* mas também *in pejus*, condicionando o ajuizamento da ação coletiva à prévia tentativa de negociação e de arbitragem.

Pode-se concluir que, ultimamente, no Brasil, as mudanças ocorridas no mercado de trabalho foram marcantes e muito intensas, passando a equilibrarem-se pela oferta e pela exigência cada vez mais ilimitada dos consumidores por um produto final que satisfaça a demanda social. Tais exigências modificaram e tornaram a produção mais diversificada para atender a um mercado globalizado, fatores que culminaram com o advento de novas tecnologias de produção, mais eficientes ao exigente mercado. Nota-se a preferência ao princípio da "ordem pública social" em relação ao da norma mais favorável ao trabalhador. Assim, a proteção do

interesse particular do obreiro cede ante a dos interesses gerais e essenciais do bem comum da sociedade gerados pela globalização.

3.2 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E A OIT

A Organização Internacional do Trabalho - OIT - incentiva a negociação coletiva como meio mais adequado para solução dos conflitos entre categorias profissionais e econômicas, recomendando a não interferência do Estado nesse processo, senão apenas para estimular e assegurar as condições de sua viabilidade.

As diretrizes da OIT sobre as negociações coletivas estão consubstanciadas em convenções e recomendações, as quais visam à garantia da liberdade sindical, expressada pela forma de instituição e organização das entidades sindicais e pelo funcionamento e exercício de suas atividades.

Como registra Nascimento (2008, p. 415), o Comitê de Liberdade Sindical, órgão integrante do Conselho de Administração da OIT, incumbido de apreciar queixas sobre violação da liberdade sindical em qualquer Estado-membro da Organização, considera o direito de negociar condição da liberdade sindical e propugna pela boa-fé no comportamento das partes, bem como pela liberdade dos interlocutores em definir o nível de negociação. Refere o autor que a liberdade de atuação dos sindicatos deve ser respeitada, de modo a atingir a melhoria das condições de vida dos trabalhadores, abstendo as autoridades públicas de qualquer medida que possa restringir o exercício desse direito.

Em 1944, na Conferência da OIT realizada na Filadélfia, Estados Unidos, que aprovou a "Declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho", dispôs-se como meta o fomento, entre todas as nações, do reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, dentre outras medidas a serem estabelecidas com relação aos empregadores e empregados.

No ano de 1947, a Conferência aprovou a Convenção n.º 84, que dispõe, em termos gerais, sobre o direito de sindicalização e a negociação coletiva, além de consulta às organizações de trabalhadores e de empregadores e procedimentos para a solução dos conflitos trabalhistas.

A Convenção n.º 98, aprovada em 1949, destaca o direito de sindicalização e negociação coletiva. Como observado por Siqueira Neto (1991, p.39), a referida

Convenção visa estabelecer critérios genéricos e efetivos de garantia ao direito de organização e estímulo à negociação coletiva de trabalho. Em seu texto, é destacada a importância da organização de trabalhadores para o exercício da negociação coletiva, o que não implica que tal organização seja necessariamente o sindicato. Acrescenta Nascimento (2008, p.414) que a Convenção n.º 98, de 1949, sugere a adoção de medidas adequadas às condições de cada país, para o fomento dos procedimentos de negociação voluntária, com o objetivo de regulamentar, pelos contratos coletivos, as condições de emprego.

A Convenção n.º 154, de 1981, complementa a parte da Convenção n.º 98, de 1949, no que tange ao fomento à negociação coletiva. Dirige-se a todos os ramos da atividade econômica, podendo sua aplicação ser estendida à função pública nas modalidades que forem estabelecidas na legislação ou prática nacionais, e alcançar, até, as forças armadas e a polícia, na medida fixada por esses meios.

O que a referida Convenção exige é que os trabalhadores ajam de forma organizada, não dispondo, porém, minuciosamente, o meio de reconhecer tal organização, abrindo a possibilidade de negociação por comissão de trabalhadores e até por centrais sindicais, desde que reconhecidas como tais, ou seja, com legitimidade de representação coletiva. A expressão "organização de trabalhadores" é entendida por Siqueira Neto (1991, p. 40) como representações consolidadas em muitas legislações, como comissões de fábricas, representantes de pessoal e comitês de higiene e segurança, dependendo dos poderes e das formas de exercício dos mesmos, a serem oferecidos e outorgados pelas respectivas legislações nacionais.

Para Soares Filho (2011, p.142), as disposições dessa Convenção deverão ser aplicadas, preferencialmente, por meio de contratos coletivos, laudos arbitrais, ou qualquer outro meio adequado à prática nacional. E, não sendo eles viáveis, tal aplicação deverá ser feita por meio da legislação nacional, defende o autor.

O alcance da negociação estabelecido na Convenção n.º 154, de 1981 é amplo, não se limitando a salário e jornada de trabalho, podendo abranger o trabalho extraordinário e penoso, intervalos de descanso, isonomia salarial, normas de segurança e saúde (condições e meio ambiente de trabalho), procedimentos para solução de reclamações, planos suplementares de seguridade social, ou até mesmo

a participação dos trabalhadores nas decisões da empresa. Nada impedindo, porém, que a lei do país ratificante estabeleça o que necessariamente deva ser negociado.

A Recomendação n.º 163, de 1981, visa à promoção da negociação coletiva, assegurando a todas as organizações, em qualquer nível, de empresa, estabelecimento, ramo de indústria, região ou até em âmbito nacional, coordenados esses níveis entre si. Assinala, ainda, a conveniência da disponibilidade de informações facilitadas entre as partes, para que ambas possam negociar reconhecendo a situação da outra e, também, pelo Estado, que dispõe de dados econômicos e sociais globais do país. Sugere, também, que nas convenções coletivas sejam previstos mecanismos para a solução de controvérsias decorrentes de sua aplicação, a exemplo da mediação e da arbitragem privada.

Relacionadas as Convenções e Recomendação mais importantes e ratificadas pelo Brasil, observa-se que as normas da OIT não impõem aos países o estabelecimento de regras quanto ao registro e reconhecimento das organizações sindicais para fins de negociação coletiva. O que viola as Convenções da OIT é a exigência de autorização prévia para se formar um sindicato e não o mero registro, sendo que este facilita a identificação do sindicato pelos empregadores, trabalhadores e governo, mostrando aos interessados que o sindicato está devidamente organizado. Pode-se até permitir que o Estado, em circunstâncias especiais, indefira a solicitação de registro ou o cancele, mas é essencial que se possibilite ao sindicato interessado interpor recurso a um órgão independente. Esse registro vale para reconhecimento pelo Estado e se mostra de fundamental importância perante o empregador, visto que lhe trará mais segurança frente às negociações.

Reconhecido um sindicato, um empregador está se comprometendo a aceitá-lo como parceiro na negociação coletiva, exclusivamente ou com outros sindicatos. Tem-se que a decisão de um empregador reconhecer um sindicato está ligada à situação econômica geral, porque estará em desvantagem o sindicato de trabalhadores, se a situação na região for de desemprego e o empregador tiver facilidade em substituir os empregados em conflito.

Por outro lado, o reconhecimento de um sindicato de trabalhadores pelo empregador poderia hostilizar outros sindicatos em competição com a

representatividade. Existindo a rivalidade entre sindicatos, o empregador pode ter que decidir qual deles reconhecer.

Também não faz sentido a liberdade sindical, como liberdade de organizar sindicato, sem que o empregador esteja disposto a reconhecer o sindicato ou, mesmo reconhecendo, não esteja disposto a negociar.

Para a OIT, é essencial para a negociação coletiva a existência de uma organização de trabalhadores que possa legitimamente pretender representar seus interesses e, por outro lado, a disposição por parte do empregador de reconhecer essa organização para fins de negociação. É fundamental que os trabalhadores e empregadores estejam dispostos a negociar honestamente, pois não há exigência, por parte da OIT, de que a legislação venha a regulamentar a negociação coletiva, porque dessa regulamentação pode advir vantagens e desvantagens. A regulamentação pode ser mais interessante onde os sindicatos são relativamente fracos e seus dirigentes pouco experientes, sendo conveniente a lei protegê-los. Em contrapartida, a regulamentação legal pode vir em detrimento dos trabalhadores, com proibições de aumento salarial ou impondo limites aos mecanismos de pressão, por exemplo.

A OIT propõe que os Estados tomem medidas apropriadas às condições nacionais, se necessário, para estimular e promover a negociação voluntária entre empregadores e trabalhadores (Convenção n.º 98, de 1949) e que a negociação não seja obstaculizada pela ausência de regras sobre procedimentos a serem seguidas ou pela inadequação ou impropriedade dessas regras (Convenção n.º 154, de 1981). Pode-se dizer que se faz necessária a criação de lei para a organização e estrutura institucional e regimental das negociações coletivas, mas que o processo de negociação seja livre.

Aguiar (2011, p.17), em recente obra, analisa as transformações ocorridas no mundo do trabalho segundo a OIT. Destaca que atualmente, desde o final do século XX e o início do século XXI, o que se vê é a transformação de interesses, com a completa descentralização física (autonomia) das empresas (as grandes corporações transitam de um lugar para outro), com a descentralização produtiva (cada vez mais as empresas utilizam-se de terceiros, subcontratação e diversos tipos de mão-de-obra) e com o Estado, em geral, passando a uma condição de neoliberal. Reflete o autor que, com esse novo desenho social, a OIT se mostra

preocupada com o *dumping* social, por encontrar espaço em novas estratégias empresariais, na busca incessante por redução de custos, principalmente quando o alvo dessa redução impacta diretamente na mão-de-obra, reduzindo condições e benefícios trabalhistas.

O objetivo da OIT, por meio de sucessivas convenções e reconvenções, é indicar parâmetros, estimulando a negociação coletiva de trabalho no plano nacional e supranacional, apontando as medidas adequadas e hábeis para sua efetivação, de modo a encontrar o justo equilíbrio das relações entre empregadores e trabalhadores e, consequentemente, o progresso e a paz social.

4 AS LIMITAÇÕES À AUTONOMIA DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

Destacam-se neste capítulo os limites à autonomia da negociação coletiva, mediante estudo sobre a existência de hierarquia entre o negociado e o legislado, bem como uma análise da natureza das normas coletivas. A flexibilização das normas coletivas junto à Constituição Federal também foi objeto de exame, trazendo os direitos trabalhistas passíveis de regulamentação coletiva sem a configuração de renúncia ou disposição de direitos ao trabalhador.

4.1 OS LIMITES DA NEGOCIAÇÃO COLETIVA

A negociação coletiva consiste no poder de autorregulamentação conferido aos entes coletivos - sindicato obreiro e empresa ou sindicato patronal - para, por meio de concessões recíprocas, elaborarem cláusulas aplicáveis às relações individuais de trabalho das categorias envolvidas na transação. Para ser válida e produzir seus efeitos por intermédio dos instrumentos coletivos de trabalho - convenções coletivas e acordos coletivos - é sabido que se devem respeitar os princípios do Direito do Trabalho, em especial o princípio da adequação setorial negociada, e os próprios preceitos constitucionais.

No entanto, é necessário saber se as cláusulas normativas estão ou não sujeitas a certos limites, no nosso ordenamento jurídico, considerando a autonomia privada coletiva das entidades sindicais, ou se esta autonomia confere soberania absoluta à vontade de tais agentes, podendo estabelecer direitos ou restringi-los livremente.

A Constituição Federal, em seu artigo 7º, prevê os direitos sociais, aos quais fazem jus os trabalhadores urbanos e rurais, com extensão de alguns desses direitos aos empregados domésticos. Entretanto, a Carta Magna também autoriza, mediante negociação coletiva, a redução ou limitação de algum desses direitos. Portanto, não obstante a negociação coletiva consista em reafirmação da união dos empregados e o mecanismo de exercício da autonomia privada, com a criação de normas, estas não são as únicas existentes no ordenamento jurídico, devendo relacionar-se em harmonia com as normas estatais.

As normas heterônomas são aquelas produzidas pelo Estado, no exercício do seu poder legiferante, com o atributo da imperatividade. Essas normas são gerais, abstratas e cogentes. Por outro lado, as normas autônomas são aquelas obtidas como fruto da negociação coletiva. Têm conteúdo de norma, tal como a força cogente, porém de estrutura obrigacional.

O dilema que permeia as questões doutrinárias é a miscigenação entre o negociado e o legislado. Para Martins (2000, p.134), o negociado prevalece sobre o legislado, principalmente nas dificuldades econômicas das empresas. Para os autores Plá Rodrigues e Amauri Mascaro Nascimento, o princípio da norma mais favorável é um critério adequado para a solução da controvérsia.

Conclui Lourenço Filho (2006) que o confronto entre o negociado e o legislado deve ser travado não para relativizar direitos, mas para concretizá-los. Segue o autor ao referir que o desfecho do conflito não pode significar o fim da CLT, e, havendo a necessidade de um vencedor, que sejam os direitos trabalhistas, quer os previstos na lei, quer os previstos na negociação coletiva.

Tendo em vista que o Direito é um sistema, um conjunto de partes lógicas e dinamicamente coordenadas entre si, torna-se necessário atentar para os critérios de harmonização de suas partes e regras jurídicas regentes. A regra de hierarquia normativa do Direito Comum, consoante refere Teodoro (2007, p. 88), é rígida e inflexível, não existindo discussão sobre prevalência desta ou daquela norma. Basta recorrer à relação piramidal normativa, conferindo transparência à relação de superioridade/inferioridade entre diplomas, reduzindo a contradição no momento da atuação dos operadores do Direito.

Na seara trabalhista houve um afastamento do critério rígido do Direito Comum, ante sua composição normativa diversificada, que conta com a produção autônoma e específica de normas, bem como ao seu caráter teleológico, cujas normas estão pautadas pelo princípio da norma mais favorável.

Complementa Delgado (2006, p. 1322) que a pirâmide normativa no Direito do Trabalho constrói-se de modo plástico e variável, elegendo a seu vértice dominante a norma que mais se aproxima do caráter teleológico do ramo justrabalhista. Para o autor, prevalecerá a norma que disciplinar uma dada relação de modo mais benéfico ao trabalhador, sem derrogação permanente das demais, mas mero preterimento na situação concreta enfocada. No entanto, aponta o autor que existem limites à

aplicação desse critério hierárquico, como as normas proibitivas oriundas do Estado, que sempre serão preponderantes em virtude de seu *imperium,* caráter cogente de sua formulação impeditiva de conduta.

Segundo Rodriguez (2000, p. 126), admite-se que a norma menos favorável de um diploma coletivo não sofre derrogação, mas se torna apenas inoperante, de um modo parcial. Dessa maneira, a regra que opera menores benefícios continua produzindo seus efeitos em favor de todos aqueles trabalhadores não compreendidos pela outra norma, de hierarquia inferior, porém mais favorável.

Para aplicação da norma mais favorável, a doutrina traz duas principais teorias: teoria da acumulação e teoria do conglobamento. Para a teoria da acumulação, diante do embate entre dois diplomas normativos, deve haver o fracionamento do conteúdo dos textos normativos, retirando-se os preceitos singulares de cada um que se destaquem por seu sentido mais favorável ao trabalhador. A teoria é criticada pelo possível atecnicismo e tendência à ruptura com a ideia de sistema, pois conduz a uma postura analítica atomista, consubstanciada na soma de vantagens normativas extraídas de diferentes diplomas.

Pela teoria do conglobamento, constrói-se um procedimento de seleção, análise e classificação das normas cotejadas, inexistindo fracionamento de preceitos ou institutos jurídicos. Cada conjunto normativo é apreendido globalmente, e, comparados mediante cotejo analítico sobre o mesmo universo temático, seleciona-se o conjunto mais favorável. É a teoria mais prestigiada atualmente pela doutrina. Associado à referida teoria, tem-se que o princípio da adequação setorial negociada caminham juntos na mesma direção, pois permitem, sem radicalismo que, ao mesmo tempo, sejam alcançados dois grandes objetivos do Direito do Trabalho: a) a valorização da negociação coletiva; e b) o respeito aos direitos imantados pela irrenunciabilidade e pela indisponibilidade absoluta.

Em época de flexibilização e globalização, em que o número de empregos formais é reduzido e as empresas pulverizam a produção, a união dos trabalhadores fica prejudicada e o relacionamento entre estes e seus empregadores é modificado, tornando o terreno fértil para a celebração de determinadas cláusulas nas negociações coletivas violadoras de direitos básicos dos empregados.

Não resta dúvida de que a negociação coletiva constitui um instrumento eficaz e democrático para que as partes disciplinem o conteúdo obrigacional da relação

jurídica de empregado. Contudo, como leciona Teodoro (2007, p.97), não se pode concordar em atribuir validade a toda e qualquer cláusula só porque ela é fruto de negociação coletiva, como se os sindicatos fossem detentores de uma espécie de carta branca das categorias que representam, tudo podendo fazer em nome desta representação, mesmo que em prejuízo da classe trabalhadora.

O princípio da adequação setorial negociada funciona como um limite à negociação coletiva, impondo condições tais que, caso sejam ultrapassadas, invalidam a cláusula que o infringir. Segundo Delgado (2006, p.154), existem duas hipóteses possíveis para que a negociação coletiva, por meio da transação, seja válida: a) as normas autônomas juscoletivas devem implementar um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; e b) as normas autônomas juscoletivas podem transacionar setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa, não de indisponibilidade absoluta.

Sob outro enfoque, Manus (2004, p.71) leciona que as normas coletivas podem ser consideradas facultativas, quando admitem qualquer regulamentação diferente, em sentido mais favorável ou menos favorável ao trabalhador; ou imperativas absolutas, quando não admitem qualquer modificação em sentido diferente, seja ele mais ou menos favorável ao trabalho. Existem também as normas imperativas máximas, que não admitem qualquer modificação em sentido favorável ao trabalhador, e as normas imperativas mínimas, que não admitem qualquer modificação em sentido menos favorável ao trabalhador, mas permitem todas as modificações num sentido mais favorável.

A partir dessa classificação, o autor entende que no caso de norma facultativa, por não ser de aplicação compulsória, permite à norma inferior ou a vontade das partes dispor de forma mais benéfica ou menos benéfica ao trabalhador. Em se tratando de norma imperativa absoluta, não há espaço algum para norma inferior e nem vontade das partes, pois é impossível qualquer modificação. A norma imperativa máxima não possibilita a modificação mais favorável ao trabalhador, e a norma imperativa mínima permite a modificação, desde que mais benéfica ao trabalhador.

Não obstante, mesmo considerando os permissivos constitucionais, não se pode transformar a negociação coletiva em um instrumento desregulamentador de

direitos trabalhistas. Isso porque a Constituição Federal, no seu artigo 1º, estabelece que a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho são pilares da República Federativa do Brasil, não podendo a negociação coletiva aumentar a distância entre empregadores e empregados. O tema, sob o prisma da Carta Magna, será aprofundado no próximo subcapítulo.

São também tratados na doutrina os tipos de cláusulas estipuladas nas negociações coletivas: obrigacionais e normativas. Para Nascimento (2008, p.433), as cláusulas obrigacionais criam direitos e deveres entre os sujeitos estipulantes, destacando-se as garantias para facilitar o exercício da representação sindical no estabelecimento. Para o autor, as cláusulas obrigacionais não se incorporam nos contratos individuais, pois a eles não se referem. Já as cláusulas normativas são as que se destinam, pela sua natureza, a aplicar-se às relações individuais de trabalho. Segundo o citado autor, essas normas definem um "modelo" para as relações individuais de trabalho que se desenvolvam nesse âmbito, pois são normas reguladoras dos contratos trabalhistas.

Os efeitos das cláusulas podem ser apresentados sob dois aspectos: o subjetivo e o objetivo. O aspecto subjetivo refere-se às pessoas representadas pelos sindicatos, e o que se discute é se esses efeitos recaem somente sobre sócios dos sindicatos convenentes ou sobre não sócios integrantes da categoria ou unidade por ele representada. O aspecto objetivo envolve a questão da eficácia dos contratos coletivos no tempo e a discussão sobre a sua ultratividade nos contratos individuais de trabalho depois do término da vigência do instrumento coletivo não renovado.

Diante da classificação supra, a doutrina divide-se quanto à possibilidade ou não de incorporação definitiva aos contratos individuais de trabalho das condições mais favoráveis aos trabalhadores obtidas por negociações coletivas.

Para aqueles que defendem a incorporação, o artigo 5º, inciso XXXVI, da Carta Política atribui-lhes caráter de direito adquirido, tendo em vista haver o empregado exercido as prerrogativas favoráveis para um período de tempo. Outro argumento é a inalterabilidade das condições de trabalho sem a anuência do trabalhador, quando a alteração lhe for prejudicial, consoante disposto no artigo 468, da CLT.

A corrente contrária sustenta que a incorporação indiscriminada das condições de trabalho previstas nas negociações coletivas anteriores desestimularia a negociação de novas vantagens aos trabalhadores.

Nascimento (2008, p. 445), distinguindo cláusulas obrigacionais das cláusulas normativas, entende que as primeiras não se incorporam, atém mesmo porque não têm finalidade para tal. Quanto às cláusulas normativas, entende ser necessário distinguir, em razão do prazo de vigência e da natureza da cláusula, aquelas que sobrevivem e aquelas que desaparecem.

Russomano (2002, p. 190) defende ser mais coerente e adequada ao espírito do Direito do Trabalho a tese da incorporação definitiva das garantias das convenções coletivas ao contrato de trabalho. Isso porque o autor parte do princípio de que a lei trabalhista estabelece um mínimo de garantias e prerrogativas, e as negociações coletivas somente poderiam estipular melhores condições de trabalho. Daí se conclui que o trabalhador adquiriu determinados direitos, seja em razão de convenção coletiva anterior, seja em virtude do próprio contrato individual, pois a ele se incorporaram as vantagens da convenção coletiva. Logo, a convenção coletiva posterior não poderia restringir ou reduzir aqueles direitos.

Discordando em parte de Russomano, Siqueira Neto (1991, p.144) argumenta que as vantagens obtidas na negociação coletiva não são conquistas dos trabalhadores considerados de forma individual, mas da categoria como um todo.

Para Delgado (2006, p.1323), Süssekind (2005, p.204) e Costa (1989, p.674), o melhor sistema é aquele no qual as cláusulas dos diplomas negociados vigoram até que nova negociação as revogue, baseando-se na teoria da ultratividade, posição atualmente adotada pelo TST, em nova redação dada pela Súmula 277. O texto é o seguinte:

> **CONVENÇÃO COLETIVA DE TRABALHO OU ACORDO COLETIVO DE TRABALHO. EFICÁCIA. ULTRATIVIDADE.** As cláusulas normativas dos acordos coletivos ou convenções coletivas integram os contratos individuais de trabalho e somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.

Analisando historicamente, há uma visível desproporção de benefícios entre empregadores e trabalhadores nas negociações coletivas, com pequenos avanços, existindo um desequilíbrio de forças. No entanto, tem-se que as importantes conquistas no Direito do Trabalho raramente foram realizadas através de

negociações coletivas, fazendo com que o entendimento doutrinário fosse no sentido de que a eficácia das convenções e acordos coletivos de trabalho deveria se limitar ao prazo de sua vigência, por julgarem prejudicial manter uma estabilidade das normas coletivas, que poderiam no tempo futuro se tornar prejudiciais ao empregado ou onerosas ao empregador.

Assim, em que pese a divergência doutrinária, a redação atual da Súmula 277 do TST traz a teoria da ultratividade, significando dizer que a norma coletiva terá sua eficácia estendida mesmo depois de expirado o prazo de vigência da norma, quando não houver outra para substituí-la. Em outras palavras, inexistindo negociação coletiva, a norma anterior estenderá sua eficácia até ser substituída por outra, integrando, portanto, as cláusulas normativas ao contrato individual de trabalho.

Com o novo entendimento do TST, aumenta-se o risco das empresas que desejarem suprimir ou modificar direitos assegurados em negociações coletivas anteriores, salvo se houver nova negociação coletiva. Observa-se, também, a ausência de suporte jurídico dessa modificação, porque a ordem legal expressa determina a eficácia temporária dos acordos e convenções coletivas (artigo 614, §3º, da CLT), sendo inegável que a teoria da ultratividade geral e indeterminada somente poderia ser admitida mediante criação de lei específica.

Sustenta-se que a pretensão do TST seja incentivar a negociação coletiva e a resolução autônoma de conflitos, em razão do artigo 7º, inciso XXVI, da Constituição Federal, pois somente uma nova convenção coletiva/acordo coletivo de trabalho revogará cláusula de convenção coletiva/acordo coletivo anterior.

Questiona-se também acerca da reposição automática da inflação com relação à nova redação dada à Súmula em comento. Cumpre acrescentar que o artigo 7º, inciso IV, da Constituição Federal expressamente proíbe a correção automática de salários pela variação do salário mínimo. A vedação visa proteger o poder aquisitivo, que poderia ser ameaçado diante do interesse de determinados grupos na majoração do salário mínimo. A elevação do valor do salário mínimo forçaria reajustes sucessivos nos diversos setores econômicos, provocando o aumento do índice inflacionário.

Em um primeiro momento, as empresas poderão limitar a estipulação de novos benefícios e reajustes salariais em prol dos empregadores, pois, se forem concedidos através de norma coletiva, poderão se incorporar ao contrato de

trabalho. Empresas que pretendem estipular benefícios aos empregados em decorrência de períodos de crescimento econômico deverão atentar-se para a possibilidade de, em uma reviravolta da economia, não mais conseguirem arcar com tais benefícios e se verem impedidas de suprimi-los ou modificá-los.

Acredita-se que as negociações coletivas manterão a previsão de salário-base da categoria e, dependendo do momento econômico no qual se vive, com reajuste salarial ou não. Logo, por força dos próprios empregados, através de seus sindicatos, os acordos e convenções coletivas serão renovados ao fim do período de vigência. Isso porque, mesmo a Súmula 277, do TST, garantindo a modificação ou supressão de direito mediante nova negociação coletiva, o que já fora alcançado na norma coletiva anterior já se transformou em direito adquirido para o trabalhador. É um ciclo vicioso, com discussão infindável. Além disso, havendo recusa da negociação por qualquer das partes, poderão ser procurados entes sindicais e, inclusive, o Poder Judiciário, para dirimir a controvérsia.

Resta saber se a ultratividade será benéfica aos empregados como um avanço na proteção ao trabalho ou uma forma de congelar suas conquistas, avaliando se esta não será uma forma de acentuar ainda mais o desequilíbrio entre empregado/empregador, pois a manutenção de cláusula coletiva "fixa" (enquanto não houver uma nova) paralisa os direitos do trabalhador, por tempo indeterminado.

4.2 A FLEXIBILIZAÇÃO NA CONSTITUIÇÃO FEDERAL

Da análise do termo "flexibilização trabalhista" entende-se como "retirar a rigidez" daquilo que é trabalhista, destacando-se que a relação laboral é um conceito jurídico que possui forte tutela estatal, pois busca proteger o hipossuficiente.

A negociação coletiva é o processo de autocomposição de interesses específicos dos atores sociais, em que os legítimos representantes dos trabalhadores e empregadores buscam entendimento para concluir contratos coletivos, convenções coletivas ou acordos coletivos, nos quais são fixadas condições de trabalho com aplicação cogente sobre os contratos individuais.

A flexibilização das condições de trabalho resulta na redução de direitos trabalhistas, mediante negociação coletiva, com o objetivo de diminuir custos e possibilitar ao empregador transpor períodos de crise nos quais a continuidade da

atividade empresarial e a manutenção de postos de trabalho são bens maiores a defender.

Não confundir com desregulamentação do Direito do Trabalho, definida por Süssekind (2005, p. 205) como aquela que "retira a proteção do Estado ao trabalhador, permitindo que a autonomia privada, individual ou coletiva regule as condições de trabalho e os direitos e obrigações advindos da relação de emprego". Ademais, a desregulamentação não encontra respaldo na Carta Magna, pois o princípio da proteção dos trabalhadores nas relações jurídicas trabalhistas é independente e não se confunde com cada um dos direitos arrolados, implicitamente dispostos no artigo 7º.

A regra geral é que as condições mínimas de trabalho estabelecidas na Constituição Federal são inderrogáveis pela vontade das partes, mesmo na esfera da autonomia privada coletiva. Com a flexibilização, a Carta Política abriu uma exceção ao retirar a rigidez das condições de trabalho no artigo 7º, inciso VI (irredutibilidade de salário, salvo o disposto em convenção ou acordo coletivo), inciso XIII (duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro horas semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho) e XIV (jornada de seis horas para o trabalho realizado em turnos ininterruptos de revezamento, salvo negociação coletiva).

Delgado (2003, p. 200) analisa, com relação aos direitos trabalhistas considerados como fundamentais, que há uma enérgica proteção aos mínimos condizentes à dignidade humana, vigorando uma relação de suplementariedade das convenções coletivas, na qual a autonomia privada deverá respeitar os mínimos de direito necessário, atuando como instrumento de progresso das condições laborais. Defende o autor que são normas referentes à saúde laboral do trabalhador, como também normas de tratamento igualitário e de proteção à honra e à imagem.

Com relação ao inciso VI do artigo 7º da Constituição Federal, no que diz respeito à irredutibilidade salarial, antes de 1988, o ordenamento jurídico infraconstitucional já tratava do tema, por meio do artigo 503, da CLT, que previa, em casos de força maior ou prejuízos comprovados, que o empregador poderia realizar a redução geral dos salários no montante máximo de 25%. De igual forma, a Lei n.º 4.923/65 também admitiu a redução, em face da conjuntura econômica

adversa. Assim, para que haja a redução de salário de determinada categoria profissional, grande parte da doutrina afirma que, mesmo após a Constituição Federal, é necessário verificar as condições estipulados pelos referidos diplomas legais, em razão da recepção parcial dos mesmos pela ordem jurídica instaurada após 1988. Entende-se que quando a Constituição Federal permite a flexibilização mediante redução salarial, o termo salário abrange todas as parcelas de natureza salarial, que são aquelas pagas como contraprestação pelo serviço prestado, e não apenas o salário *stricto sensu*. Portanto, podem ser reduzidos pela via negocial o salário básico, comissões, percentagens, gratificações ajustadas, remuneração do repouso semanal, etc.

A negociação coletiva encontra barreira intransponível no valor do salário mínimo, porque, se pudesse ser reduzido, deixaria de ser mínimo. Além disso, trata-se de parcela destinada a garantir as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, e, por isso, inegociável.

Quanto aos incisos XIII e XIV do artigo 7º, da Carta Magna, por tratarem da jornada de trabalho, eles também gozam de relativa indisponibilidade. Por terem relação direta com a saúde física e mental do trabalhador, caracterizada pela natureza biológica, de caráter social e econômico, não podem ser objeto de transação de forma indiscriminada. Observa-se que a Constituição Federal permite a flexibilização sob a forma de compensação, mas não autoriza a ampliação pura e simples da jornada.

Neste contexto, ainda, há que se considerar os incisos XXII e XXIII do artigo 7º da Constituição Federal, que enunciam uma política de redução de riscos inerentes às atividades profissionais, de forma programática, política que encontra respaldo na legislação infraconstitucional, essa, sim, de forma impositiva. Assim, não podem ser objeto de negociação quaisquer pretensões empresariais de flexibilizar as hipóteses de pagamento dos adicionais legais para atividades penosas, insalubres e perigosas, ou mesmo o seguro contra acidente de trabalho. Isto porque os adicionais são tratados como direito social dos trabalhadores, e, ainda que o ideal seja a adoção de medidas preventivas, a previsão de adicional que compense financeiramente o trabalhador exposto ao risco configura a chamada "monetarização do risco" (SOARES, 2004, p.105), perpetuando o meio ambiente laboral inadequado, visto que gratificado, sem a preocupação com a saúde física e mental do operário.

Da mesma forma, as normas relativas à identificação profissional não podem sofrer qualquer restrição ou modificação, mesmo que respaldadas em negociação coletiva, em razão do seu caráter imperativo e impacto social. Também não podem ser objeto de transação coletiva as normas que protegem o tratamento igualitário no mercado de trabalho, salvo características particulares de certos trabalhadores, pois o mercado de trabalho é restritivo e discriminatório, não se concebendo que uma norma coletiva também o seja. Igualmente, não podem os sindicatos ou empresas signatários de acordos ou convenções coletivas de trabalho criar benefícios que tenham como destinatários somente os trabalhadores associados da entidade sindical, visto que implicaria captação forçada de sindicalizados, ferindo o princípio constitucional da liberdade de associação e de sindicalização.

O assunto que costuma dividir opiniões é se a flexibilização na Constituição Federal está restrita às questões tratadas acima ou se pode atingir outros direitos trabalhistas. Há quem sustente que se a Carta Magna dispôs sobre a flexibilização e aludiu expressamente ao salário e à limitação da jornada de trabalho é porque são direitos que podem alcançar o desiderato pretendido, qual seja, a redução de custos da empresa e o salvamento do emprego. Outros direitos de cunho não pecuniário não teriam o condão de atingir o mesmo fim. No entanto, outros autores defendem que haveria uma incoerência na Constituição Federal, ao consagrar a proteção de rol mínimo de direitos aos trabalhadores para, logo em seguida, dispor que esse mínimo pode ser outro em decorrência de negociação coletiva.

Dessa forma, o primeiro limite constitucional é o próprio artigo 7º da Constituição Federal, ao constitucionalizar todos os principais institutos do Direito do Trabalho, impondo, como regra, uma legislação protetiva. Considera-se, também, que a negociação coletiva só pode ter por objeto o ajuste de condições que incidam sobre os contratos de trabalho (cláusulas normativas), que disciplinem relações entre os sindicatos convenentes (cláusulas obrigacionais), ou que se refiram à própria convenção ou acordo coletivo. Tal limitação encontra respaldo na própria Carta Política, que cria a entidade sindical como uma espécie particular de associação, com objetivos próprios relacionados a trabalhadores e empregadores, em suas relações de trabalho.

Tem-se, portanto, que flexibilizar não pode implicar renúncia a direitos. Há que significar melhoria das condições de trabalho e de salários, mediante a

adaptação de regras fechadas e ultrapassadas à realidade de cada segmento, região, país. A flexibilização deve ser social.

5 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA E OS DIREITOS COLETIVOS

Neste capítulo, compreende-se a precarização dos direito trabalhistas quando inexistente a harmonização entre as normas negociadas e o ordenamento jurídico. Analisa-se a jurisprudência dos Tribunais Regionais e Tribunal Superior do Trabalho quanto ao adicional de risco de vida, especificamente aos trabalhadores vinculados ao Sindicato das Empresas de Transporte de Valores.

5.1 A NEGOCIAÇÃO COLETIVA COMO INSTRUMENTO DE PRECARIZAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

Para uma adequada negociação coletiva, tem-se que a existência de sindicatos fortes e representativos são essenciais para um sistema pleno de autonomia privada coletiva.

Arouca (2006, p.264) defende que a prática maior ou menor das negociações coletivas tem a ver com a repressão do Estado e os mecanismos montados para atrelar os sindicatos, impondo sua política de controle de salários. Para isso, seria preciso abandonar de vez a política intervencionista que influenciou a elaboração da CLT.

Entende-se que o sistema corporativo da unicidade sindical provocou um estrangulamento organizativo. Significa dizer que a monopolização da representação impede o aparecimento de novos quadros representativos, gerando representações artificiais e acomodadas, com despreparo técnico, organizativo e político dos dirigentes.

Rüdiger (1999, p. 115) assevera que os sindicatos monopolistas, muitas vezes, não têm a representatividade real, com militância e disposição para o conflito, fazendo valor através da negociação coletiva de documento contratual "fora da lei", respaldados pela autonomia privada coletiva.

Mesmo após a Constituição Federal ter afastado a interferência do Poder Público na organização sindical e valorizado, em vários de seus dispositivos, a negociação coletiva, esta não se desenvolveu a contento. O processo de negociação coletiva continuou restrito ao momento da data-base e limitado em sua abrangência e níveis de articulação, havendo o diálogo às vésperas do termo final

da convenção coletiva, sem grandes avanços com relação a algum benefício para os trabalhadores.

Entende Siqueira Neto (1991, p.116) que uma sistemática de periodização rígida e inflexível compromete a qualidade e o envolvimento das partes com o contratado, além de desestimular a prática crescente e permanente de tratamentos coletivos. Argumenta o autor que a organização do sistema de contratação quanto ao tempo pode ser diversa, dependendo do contratado e da profundidade das soluções pretendidas.

Outro entrave para o desenvolvimento da negociação coletiva no Brasil é a baixa eficácia dos instrumentos normativos. Os direitos conquistados pelos trabalhadores nos contratos coletivos não são observados pelos empregadores, seja pela deficiência da organização sindical, seja pelo próprio sistema de negociação coletiva.

Tem-se, também, que a abusiva tutela da lei brasileira, que não acompanha as mudanças da realidade e necessidade social, ocupa espaço onde poderia desabrochar a negociação coletiva. Alguns autores acreditam que seria preciso desregulamentar a legislação brasileira ou permitir a flexibilização mediante negociação coletiva para sua aplicação adequada, o que, na prática, não vem apresentando bons resultados.

É com base nessa premissa - a negociação coletiva pode flexibilizar direitos trabalhistas - que os acordos e convenções coletivas não têm sido utilizados para a conquista de melhores condições de trabalho, ocorrendo a precarização dos direitos legalmente assegurados.

É o que se vê, por exemplo, nas investidas do Governo Federal com a criação do "contrato por prazo determinado" (tempo parcial) pela Lei n.º 9.601, de 1998. O contrato de trabalho instituído pela referida lei foi criado com o objetivo de tentar reduzir o trabalho informal. De acordo com essa lei, está expressamente estabelecido que a efetivação deste tipo de contrato de trabalho somente ocorrerá mediante prévia negociação em acordo ou convenção coletiva de trabalho, que, inclusive, irá lhe conferir a validade. A partir disso, é possível estabelecer a redução de alíquotas de contribuição para FGTS, sendo garantido às partes, desde que mediante negociação coletiva, estabelecerem indenizações para hipóteses de rescisão antecipada de contrato diferente do que está previsto na CLT.

A Lei n.º 9.601, de 1998, também cria o "banco de horas", definido como um acordo de compensação de horas onde a empresa poderá flexibilizar a jornada de trabalho, diminuindo ou aumentando a jornada durante um período de baixa ou alta na produção, mediante a compensação dessas horas em outro período, sem redução do salário, bem como não será devido pagamento das horas extras, sendo a referida compensação feita no prazo de um ano. O banco de horas traz prejuízos ao trabalhador, visto que o gozo da folga compensatória pode não ser de imediato, e benefício ao empregador, que poderá ficar em mora no tocante às horas extras por um período de um ano.

A jurisprudência dos Tribunais Regionais tem admitido que o acordo ou a convenção coletiva flexibilize alguns direitos legalmente assegurados, ou ainda possa atribuir natureza indenizatória a utilidades ou benefícios concedidos pelo empregador. Mais uma vez cita-se o princípio da adequação setorial negociada para justificar a flexibilização das normas trabalhistas, em que pese sua essência seja limitar a negociação coletiva.

Para Robortella (1996, p.241), desde que presentes certos pressupostos, reconheceu-se à negociação coletiva, a aptidão de modificar as condições de contrato, inclusive reduzindo determinados direitos. Isso decorre do dinamismo do mercado de trabalho, que não mais convive com normas rígidas e intocáveis.

Entretanto, são essas normas rígidas que garantem a proteção mínima e impedem que os trabalhadores cheguem à precariedade de condições de vida. A flexibilização através da negociação coletiva deve ser entendida como uma forma de integrar o Brasil na economia globalizada, incentivando a competitividade das empresas. A globalização, por sua vez, acarreta mudanças nas condições técnicas de organização do trabalho e na forma de contratação que fragmentaram o operário, minando sua identidade ocupacional e enfraquecendo-o politicamente.

A flexibilização mediante negociação coletiva deve corresponder tão somente aos incisos VI, XIII e XIV do artigo 7º da Constituição Federal, com o objetivo único de elevar a condição social do trabalhador e não precarizar ainda mais seus direitos, pois tratam de direitos de disponibilidade relativa, traduzidos em interesse individual ou bilateral. Para os direitos de indisponibilidade absoluta, os instrumentos normativos jamais podem ser utilizados contra a manutenção de normas mínimas de proteção ao trabalhador. Aponta-se como exemplo de direito fundamental trabalhista

o exercício do trabalho digno, o qual depende da proteção à vida digna de um trabalhador.

O reconhecimento do direito fundamental ao trabalho digno, sua indivisibilidade e sua interdependência com os outros direitos fundamentais do trabalhador receberam previsão expressa em instrumentos internacionais de proteção dos direitos humanos ratificados pelo Brasil. Referido direito não pode ser livremente retirado do trabalhador em virtude de transação ou de renúncia. Tal compreensão está disposta nos artigos 9º, 444 e 468 da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Flexibilizar a legislação trabalhista através da negociação coletiva como forma de aumentar a competitividade das empresas, em um cenário de globalização de economia, tornando precárias as mínimas condições legais de trabalho existentes, não é o melhor para a sociedade. Isso não significa restringir a competência da autonomia coletiva, mas o sindicato brasileiro ainda não se encontra idealmente preparado para assumir o papel que a flexibilização lhe reserva, conforme entende Pinto (1998, p.122).

Logicamente que a "flexibilização atípica" permitida pela Constituição Federal deve ser vista com cautela pelos aplicadores do Direito. Observa-se que a Carta Política foi construída democraticamente, por meio de um processo de mobilização social e abertura política, e, sendo assim, não pode ser considerada uma norma resultante de interesses privados e setoriais.

A negociação coletiva nos espaços transacionáveis é admitida. O ordenamento jurídico deve barrar as negociações coletivas realizadas em franco despojamento de direitos irrenunciáveis ou em transação nos espaços imantados de indisponibilidade absoluta.

Para Carmo (2006, p.41), o fato de a Carta Magna conter dispositivo expresso determinando a validade das convenções coletivas e acordos coletivos do trabalho não significa outorgar carta branca para vilipendiar, a torto e a direito, conquistas sociais trabalhistas históricas, sob pena de consagrar-se de vez a vitória do capitalismo selvagem ao apropriar-se da mais valia do trabalhador, servindo a negociação coletiva como se fosse um fermento para a proliferação dos abusos capitalistas em detrimento das classes trabalhadoras, cada vez mais solapadas em seus direitos.

Teodoro (2007, p. 102) traz em sua obra dois exemplos práticos de invalidação de cláusula sindical por violação de direitos indisponíveis absolutos do trabalhador. Os dois exemplos trazidos pela autora foram apreciados pelo Tribunal Regional da 3ª Região, sendo o primeiro o caso de invalidade de cláusula coletiva que desonerava o empregador do pagamento de horas extras itinerantes no percurso residência-trabalho, tratando-se de local de difícil acesso ou não servido por transporte público; e o segundo, também a declaração de invalidade de cláusula sindical inserida em Convenção Coletiva de trabalho, que permitia o fracionamento ou a redução do horário destinado ao intervalo para refeição e descanso.

Assim, são amplas as possibilidades de validade e eficácia jurídicas das normas autônomas coletivas em face das normas heterônomas imperativas. Entretanto, está claro que essas possibilidades não são plenas e irrefreáveis. Existem limites jurídicos objetivos à criatividade jurídica da negociação coletiva trabalhista. A cláusula sindical não prevalecerá quando concretizada mediante ato estrito de renúncia (e não transação) e nem se concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta, pois constituem um "patamar civilizatório mínimo", como refere Delgado (2006, p.1331), que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de afrontarem a dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho.

5.2 CASUÍSTICA: O ADICIONAL DE RISCO DE VIDA

O Sindicato dos Empregados de Empresas de Transportadores de Valores do Estado do Rio Grande do Sul tem, em suas convenções coletivas, a previsão de pagamento de adicional de risco de vida, no percentual de 30% sobre o salário, aos empregados da guarnição dos carros-fortes (guarda de valores, motoristas e chefes de equipe). Porém, o parágrafo único da cláusula dispõe que o citado adicional não integra o salário ou remuneração para qualquer efeito legal, nem produz reflexos sobre qualquer vantagem, caracterizando natureza indenizatória e não salarial.

Discute-se se um benefício, na qualidade de adicional, pode ter sua natureza alterada de salarial para indenizatória, bem como acerca da autonomia da convenção coletiva em provocar a alteração.

Há quem entenda que o adicional de risco de vida não tenha respaldo legal, de modo que, por não estar expressamente referido no art. 457, parágrafo primeiro da CLT, não obrigatoriamente precisa ter natureza salarial. Aliado a esse entendimento, tem-se a previsão constitucional da autonomia das convenções e acordos coletivos, no artigo 7º, inciso XXVI.

Em contrapartida, nesse caso específico, as empresas de transporte de valores fazem incidir sobre o recolhimento de FGTS e encargos previdenciários o adicional de risco de vida e, portanto, retiram seu caráter indenizatório, passando a ser salarial.

A maioria das Turmas do Tribunal Regional da 4ª Região já enfrentou a questão, restando dividido o entendimento. Para a Primeira, Segunda, Quinta e Décima Turma, prevalece o entendimento da natureza indenizatória do adicional de risco de vida, com aplicação do instrumento coletivo, em atenção ao inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal e princípio da autonomia das vontades coletivas ([1]).

---

[1] **ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. INSTITUIÇÃO MEDIANTE NORMA COLETIVA. NATUREZA JURÍDICA. INTEGRAÇÃO AO SALÁRIO.** A flexibilização no direito do trabalho, fundada na autonomia coletiva privada, permite a obtenção de benefícios para os empregados com concessões mútuas. Portanto, em face da previsão coletiva de que o adicional de risco de vida não reflete em qualquer parcela, não há como atribuir-lhe caráter salarial e integrá-la à remuneração. *(TRT 4ª R.; RO 0000106-64.2012.5.04.0111; Primeira Turma; Rel. Des. Herbert Paulo Beck; Julg. 27/09/2012; DEJTRS 05/10/2012; Pág. 550)*

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. HORAS EXTRAS. REGIME 12X36. Inválido o regime de compensação 12x36 praticado pela reclamada, uma vez que havia a prestação de horas extras habituais, labor em feriados sem a correspondente compensação, não refletindo, ainda, os registros de horário a jornada efetivamente cumprida. Recurso provido em parte. **ADICIONAL DE RISCO DE VIDA**. Vencido o Relator, cujo entendimento é o de que a verba em exame possui natureza remuneratória, prevalece na Turma Julgadora, em sua atual composição, a orientação de que deve ser observada a regra contida no instrumento coletivo, o qual institui o adicional e veda a sua integração ao salário para qualquer efeito. *(TRT 4ª R.; RO 0000919-44.2011.5.04.0332; Segunda Turma; Rel. Des. Alexandre Corrêa da Cruz; Julg. 09/10/2012; DEJTRS 18/10/2012; Pág. 21)*

INTEGRAÇÃO DO ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. Não obstante para alguns fins a natureza da parcela seja salarial, sua não-integração à base de cálculo de outras parcelas remuneratórias deve ser observada, em atenção ao disposto no inciso XXVI do art. 7º da CF, que dispõe que os instrumentos coletivos, por serem resultado de ampla negociação entre as entidades sindicais que representam empregados e empregadores, têm força de Lei no âmbito das categorias participantes, devendo, portanto, ser observadas. *(TRT 4ª R.; RO 0000096-20.2012.5.04.0111; Quinta Turma; Rel. Des. Leonardo Meurer Brasil; Julg. 04/10/2012; DEJTRS 15/10/2012; Pág. 44)*

ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. VIGILANTE. NATUREZA INDENIZATÓRIA. PARCELA PAGA POR FORÇA DE CLÁUSULA PREVISTA EM CONVENÇÃO COLETIVA. Considerando o princípio da autonomia das vontades coletivas, não fere o art. 458 da CLT a cláusula normativa que institui o pagamento de adicional de risco de vida e define sua natureza indenizatória. *(TRT 4ª R.; RO 0001020-83.2011.5.04.0202; Décima Turma; Rel. Juiz Conv. Fernando Luiz de Moura Cassal; Julg. 13/12/2012; DEJTRS 15/01/2013; Pág. 69)*

Para a Terceira, Oitava e Nona Turma, entende-se pela natureza salarial, não havendo, porém, uma uniformidade de juízo. A Terceira Turma aplica o artigo 457, parágrafo primeiro da CLT, e, sendo o adicional de risco de vida pago de forma habitual, não vigora a cláusula normativa. Para a Oitava Turma, o adicional de risco de vida se assemelha ao adicional de periculosidade e insalubridade, e, conforme o inciso XXIII do artigo 7º, da Carta Magna, a natureza deve ser salarial. Ainda, a Nona Turma entende que, sendo considerado o adicional de risco de vida na base de cálculo do FGTS e contribuição previdenciária, há de ser reconhecida natureza salarial da verba, tornando ineficaz a disposição normativa contrária ([2]).

Em pesquisa nos Regionais de outros Estados, para aqueles que enfrentaram a matéria, tem-se que os Tribunais da 1ª, 3ª e 12ª Região entendem pela aplicação das normas coletivas. Fundamenta-se pelo exercício da negociabilidade pela via das normas coletivas, permitido pela Constituição Federal. Os TRTs da 2ª, 11ª e 17ª Região afastam a aplicação das normas coletivas sob o entendimento de que o adicional de risco de vida é pago com habitualidade e, portanto, de inegável natureza salarial, devendo ser integrado à remuneração para todos os efeitos. Reputam inválida a natureza remuneratória dada pela norma coletiva, pois atua contra a lei.

Como resultado desse embate de entendimentos, interessante conhecer o que o Tribunal Superior do Trabalho vem decidindo acerca do tema. Em pesquisa jurisprudencial, observa-se que se o Regional decidiu por afastar a aplicação da

---

[2] **ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. INTEGRAÇÕES.** O adicional de risco de vida tem por objetivo contraprestar o trabalho realizado levando em conta o risco com o qual ele é realizado, sendo, ainda, pago de forma habitual, circunstâncias que firmam sua natureza salarial, nos termos do art. 457 da CLT. *(TRT 4ª R.; RO 0032400-50.2009.5.04.0023; Terceira Turma; Rel. Des. Ricardo Carvalho Fraga; Julg. 30/03/2011; DEJTRS 08/04/2011; Pág. 48)*

RECURSO ORDINÁRIO DO RECLAMANTE. ADICIONAL DE RISCO DE VIDA. INTEGRAÇÕES. O adicional de risco de vida é parcela semelhante aos adicionais de insalubridade e periculosidade. Inequívoca, portanto, a sua natureza remuneratória, estabelecida na Lei maior, sendo ineficaz disposição normativa contrária. Incidência do art. 7º, XXIII da Constituição Federal. Recurso provido, no aspecto. *(TRT 4ª R.; RO 0000514-59.2011.5.04.0024; Oitava Turma; Relª Desª Lucia Ehrenbrink; DEJTRS 26/03/2013; Pág. 101)*

ADICIONAL DE RISCO DE VIDA DA PARCELA. Embora as convenções coletivas de trabalho, instituidoras do adicional de risco de vida, estabeleçam que a parcela "não integra o salário ou a remuneração para qualquer efeito legal nem produzirá reflexos sobre quaisquer outras vantagens", a empregadora considerava o adicional de risco de vida na base de cálculo do FGTS e da contribuição previdenciária, o que implica dizer que a reconhecia como tendo natureza salarial. *(TRT 4ª R.; RO 0137000-31.2009.5.04.0021; Nona Turma; Relª Desª Carmen Izabel Centena Gonzalez; DEJTRS 03/05/2013; Pág. 73)*

norma coletiva e garantir natureza salarial ao adicional de risco de vida sob o fundamento de que a empresa fazia incidir o benefício na base de cálculo do FGTS, é mantido entendimento pelo Tribunal Superior, conforme ocorreu no processo n.º RO-80200/2008-0013-04, julgado em 30/06/2011, pela 5ª Turma, sendo Relator o Ministro Emmanoel Pereira, e no processo n.º RR 62400-61.2007.5.04.0004, julgado em 07/03/2012, pela 4ª Turma, sendo Relator o Ministro Fernando Eizo Ono.

No entanto, para os demais fundamentos favoráveis para atribuir o caráter salarial ao adicional de risco de vida, o Tribunal Superior reforma a decisão e, de forma majoritária, defende a observância das condições entabuladas entre as partes de forma válida, mediante negociação coletiva, sob pena de violar o inciso XXVI do artigo 7º da Constituição Federal.

Certo pela aplicação da Carta Magna, confortada pelo princípio da autonomia das vontades coletivas. Considerando que a Constituição Federal atribui tal liberdade às negociações coletivas, visto que acordado entre as partes, ou seja, ficam cientes dos benefícios ou restrições que lhes serão aplicados, não se discorda de que postular direitos que não estão abarcados nos acordos ou convenções coletivas serão tidos como improcedente.

A questão paira em procurar conhecer se a liberdade sindical é ilimitada. Se a flexibilização das normas do Direito do Trabalho permite dar ou retirar direitos protegidos pela Consolidação das Leis Trabalhistas.

No caso em estudo vê-se que o adicional de risco de vida, em que pese não se tratar de adicional expressamente previsto na CLT, no artigo 457 e parágrafo primeiro, quando pago com habitualidade pela empresa, torna-se benefício de ordem salarial, contrariando a convenção coletiva que lhe garante caráter indenizatório apenas. Além disso, abusando da flexibilização das normas, havendo ajuste pelas empresas de desconto do FGTS e contribuição previdenciária do dito adicional, é inegável a natureza salarial do benefício. Por certo, se a empresa não extrapolasse no seu comando de agir e cumprisse tal como a cláusula do acordo ou convenção coletiva suporta, não haveria tamanha discussão.

Esse "desvio" de garantias projetado pelas empresas causa prejuízo aos seus empregados e foge totalmente de empregar cegamente o inciso XXXVI do artigo 7º da Constituição Federal. Nesses casos, deve-se analisar atentamente o caso

concreto, sob pena de violar o princípio da razoabilidade, sendo coerente a apreciação conjunta com o princípio da adequação setorial negociada.

Pode-se dizer que o princípio constitucional que assegura liberdade aos trabalhadores e empregadores, para flexibilizar determinados direitos por meio de negociação coletiva, não possui alcance ilimitado, pois a proteção do trabalhador deve sobrepor-se às normas coletivas. O próprio artigo da Constituição Federal é flexibilizado pelo artigo 444 da CLT, ao dispor que as relações contratuais de trabalho podem ser objeto de livre estipulação, desde que não sejam contrárias às disposições de proteção ao trabalho.

O adicional de risco de vida, uma vez pago com habitualidade, incidindo como base de desconto do depósito fundiário e contribuição previdenciária, bem como alcançado ao trabalhador que diariamente extrapola sua jornada contratual, não deve ter natureza remuneratória, mas salarial, integrando nos reflexos legais. Fere o bom senso o empregado que recebe o adicional de risco de vida na jornada normal e, depois, na jornada dilatada, exercendo a mesma função com aumento da exposição ao risco pela fadiga natural, em razão da sobrecarga e desgaste físico que afetam os mecanismos de atenção e defesa, tenha o benefício retirado por não possuir natureza salarial.

As normas coletivas devem prevalecer, em razão do artigo constitucional, porém não devem ser empregadas como verdades absolutas ou com o fundamento de que há comum acordo entre partes e, portanto, sobrepõem-se sobre toda e qualquer norma, inclusive de ordem pública, sem importar na existência de prejuízo ao trabalhador.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como escopo tratar dos limites à autonomia das negociações coletivas, de modo que fortalecesse o conhecimento no ordenamento jurídico vigente sobre o tema proposto, levando-se em conta a investigação bibliográfica e jurisprudencial.

Todas as mudanças que ocorreram, principalmente a partir da Revolução Industrial e da necessidade de as sociedades realizarem um nível comercial que atingisse o equilíbrio em suas economias, visando a um mercado de tendência inevitável à modernização (globalização), geraram o aumento da produção e qualidade no trabalho.

No entanto, a qualidade para o trabalho pelo operário é que se tornou precária ante a exigência de maior produtividade pelo empregador em detrimento de jornadas que não respeitam o limite legal de horas e as péssimas condições físicas e mentais para a prestação do serviço. Para tanto, em que pese a negociação coletiva seja definida como um processo democrático de autocomposição objetivando a solução de conflito entre as partes envolvidas, sem a participação estatal, esta deve ser encarada como um benefício social, de modo a inviabilizar a disposição de cláusulas que retirem direitos legalmente conquistados pelos trabalhadores.

A partir da análise feita no último capítulo deste trabalho, com relação aos limites à autonomia das negociações coletivas, pode-se sustentar a tese de que, respeitada a flexibilização permitida pela Constituição Federal, a norma coletiva não pode inovar na regulação de direitos aos trabalhadores, devendo sempre observar a legislação pertinente.

Em que pese inexistir hierarquia entre as normas trabalhistas, pois o Direito do Trabalho compõe-se de normas autônomas e heterônomas, nota-se que para cada caso concreto há que se avaliar se houve ou não a renúncia ou transação de um direito fundamental e legalmente protegido, para não acarretar prejuízo ao operário.

Ocorre que os mecanismos de flexibilização têm contribuído para a desvalorização do trabalho humano, e a produção normativa autônoma, muitas

vezes criadora de novos mecanismos de flexibilização, tem relevante importância, porque colabora para o Direito abarcar as novas situações de fato.

A negociação coletiva não é apenas fonte do Direito do Trabalho, mas uma fonte de direitos humanos e fundamentais trabalhistas, decorrente da livre disposição de vontade entre os agentes coletivos, por amparar o exercício da autonomia coletiva, libertar os direitos sociais das amarras impostas pela legislação trabalhista e preparar o Direito para o novo paradigma socioeconômico.

O que se observa na jurisprudência apontada no estudo é que, respeitados os direitos fundamentais, a negociação coletiva tem preservada a autonomia das vontades, devendo os órgãos julgadores observarem a existência de boa-fé e o princípio da adequação setorial negociada nas cláusulas de questionada valia. Na dicotomia entre legislado e negociado, a cláusula autônoma, não estando em confronto com outros direitos, garantias e princípios da ordem jurídica, sempre prevalecerá.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Antônio Carlos. **Negociação Coletiva de Trabalho**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.

AROUCA, José Carlos. **Curso Básico de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2006.

BERNARDES, Hugo Gueiros. Princípios da Negociação Coletiva. Relações Coletivas de Trabalho. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Org.). **Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind,** São Paulo: LTr, 1989.

CARMO, Júlio Bernardo do. A negociação coletiva e o respeito aos direitos sociais mínimos**. Revista dos Tribunais do Trabalho da 3ª Região**, Belo Horizonte, v.43, n. 73, p.39-46, jan/jul. 2006.

COSTA, Orlando Teixeira**.** A Negociação Coletiva no Brasil. Relações Coletivas de Trabalho. In: TEIXEIRA FILHO, João de Lima (Org.). **Estudos em homenagem ao Ministro Arnaldo Süssekind,** São Paulo: LTr, 1989.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2006.

_____. **Direito Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2003.

GARCIA, Jesus Carlos Delgado**.** Negociação Coletiva do Trabalho. Do fordismo ao toyotismo**. Revista São Paulo em perspectiva**, São Paulo, v.12, n.1, p. 85-95, jan-mar. 1998.

GOMES, Orlando. **A Convenção Coletiva de Trabalho**. São Paulo: LTr, 1995.

KILIAN, Dóris Krause. **Negociação Coletiva de Trabalho**. Porto Alegre: EdiPucrs, 2003.

LOURENÇO FILHO, Ricardo Machado. Negociado X Legislado. Fim da CLT? **Observatório da Constituição e da Democracia**, Brasília, ano I, n. 2, fev. 2006.

MAGANO, Octavio Bueno. **Manual de Direito do Trabalho - Direito Coletivo do Trabalho.** São Paulo: LTr, 1992.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Flexibilização das condições de trabalho**. São Paulo: Atlas, 2000.

MANUS, Pedro Paulo Teixeira. Negociação coletiva e contrato individual no direito do trabalho brasileiro. In: FREDIANI, Yone; ZAINAGHI, Domingos Sávio (Coord.) **Relações de direito coletivo Brasil-Itália**. São Paulo: LTr, 2004.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Compêndio de Direito Sindical**. São Paulo: LTr, 2008.

PINTO, José Augusto Rodrigues. **Direito Sindical e Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1998.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **A boa-fé nas Negociação Coletivas Trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2011.

ROBORTELLA, Luiz Carlos Amorim. **Direito e Processo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1996.

RODRIGUEZ. Américo Plá. **Princípios de Direito do Trabalho**. Tradução de Wagner D. Giglio. São Paulo: LTr, 2000.

RÜDIGER, Dorothee Susane. **O Contrato Coletivo no Direito Privado.** São Paulo: LTr, 1999.

RUPRECHT, Alfredo J. **Relações Coletivas de Trabalho**; revisão técnica: Irany Ferrari. Tradução de Edilson Alkmin Cunha. São Paulo: LTr, 1995.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais de Direito Sindical**. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2002.

SANTOS, Enoque Ribeiro. **Direito Coletivo Moderno**. São Paulo: LTr, 2006.

SARAIVA, Renato. **Direito do Trabalho.** São Paulo: Editora Método, 2011.

SILVA, Antônio Álvares da. **Flexibilização das relações de trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

SIQUEIRA NETO, José Francisco. **Contrato Coletivo do Trabalho**. São Paulo: LTr, 1991.

SOARES FILHO, José. **Elementos de Direito Coletivo**. São Paulo: LTr, 2011.

SOARES, Evanna. **Ação Ambiental Trabalhista.** Porto Alegre: Sergio Antonio Fabris Editor, 2004.

SÜSSEKIND, Arnaldo. Indisponibilidade e flexibilização de direitos trabalhistas. In: SÜSSEKIND, Arnaldo *et al.* **Instituições de Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2005.

TEODORO, Maria Cecília Máximo. **O princípio da adequação negociada no Direito do Trabalho.** São Paulo: LTr, 2007.

VIANNA, Segadas; TEIXEIRA FILHO, João de Lima. **Instituições de Direito do Trabalho**. São Paulo, LTr, 2003.