

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO

JANINE GARCIA DOS SANTOS

AS VIAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO: uma análise a
partir dos Conflitos Coletivos da Categoria dos Correios pós Reforma Trabalhista de 2017

Porto Alegre

2023

Janine Garcia dos Santos

AS VIAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO: uma análise a partir dos Conflitos Coletivos da Categoria dos Correios pós Reforma Trabalhista de 2017

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Porto Alegre

2023

AS VIAS DE SOLUÇÃO DOS CONFLITOS COLETIVOS DE TRABALHO: uma análise a partir dos Conflitos Coletivos da Categoria dos Correios pós Reforma Trabalhista de 2017

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharela em Direito pela Faculdade de direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Aprovado em: 05/04/2023

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles
Orientador

Prof. Dr. Rodrigo Coimbra Santos

Prof. Bruna Nicolai Fuhr

AGRADECIMENTOS

Agradeço às camaradas, amigas, colegas de trabalho, à família de sangue e àquela construída pelo afeto ao longo dos anos, por todo o apoio e parceria sempre presentes.

Aos professores e colegas de faculdade com os quais convivi em dez anos de UFRGS e três cursos, pois em todos os lugares aprendi muito, não apenas em sala de aula. Ao professor Leandro Dorneles pela disposição em orientar-me neste trabalho e por fazê-lo sempre de forma muito prestativa.

Em especial, à minha companheira Débora por todo o amor, por estar sempre sempre por perto e não me deixar desistir.

Por fim, agradeço e dedico este trabalho a todos os trabalhadores e trabalhadoras que seguem na luta e constroem todos os dias o aprendizado necessário para que nossa classe possa seguir em frente.

RESUMO

As formas de resolução dos conflitos coletivos do trabalho no Brasil refletem um embate entre a autonomia própria da negociação coletiva e a intervenção estatal para mediar os conflitos entre Capital e Trabalho. Nesse cenário, emergiu a figura peculiar do Poder Normativo, conferido ao Judiciário Trabalhista para julgamento desses conflitos. Desde os anos 1980, esse instituto foi enfraquecido, em vista do fortalecimento da negociação coletiva. A via negocial é considerada mais eficiente, promotora do fortalecimento das entidades representativas dos trabalhadores e seu produto normativo, os Acordos e Convenções Coletivas de Trabalho, são vistos como mais harmônicos ao restante do ordenamento jurídico em relação às Sentenças Normativas, produzidas pela decisão judicial. No entanto, ainda há casos em que o Poder Judiciário é acionado para dar solução aos conflitos, diante de impasses sem possibilidade de solução autocompositiva. O objetivo deste trabalho é tecer uma reflexão sobre os fatores envolvidos na permanência do instituto do Poder Normativo e relacionar esse fenômeno com as características das negociações coletivas no Brasil. Para tanto, será utilizado o método indutivo, a partir de uma análise de caso dos conflitos entre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e seus trabalhadores, a partir da Reforma Trabalhista de 2017. Apresentam-se elementos de confronto entre a via negocial e a via heterônoma (judicial), instigando-se uma reflexão sobre esses processos, os produtos normativos obtidos e a postura dos atores envolvidos no conflito coletivo de trabalho.

Palavras-chave: conflito coletivo de trabalho; negociação coletiva; poder normativo; acordo coletivo de trabalho.

ABSTRACT

The ways of resolving collective labor conflicts in Brazil reflect a clash between the autonomy of collective bargaining and state intervention to mediate conflicts between Capital and Labor. In this scenario, the peculiar figure of Normative Power emerged, conferred on the Labor Justice to adjudicate these conflicts. Since the 1980s, this institute has been weakened, in view of the strengthening of collective bargaining. Negotiation is considered more efficient, promoting the strengthening of workers' representative entities and its normative product, the Collective Labor Agreements, are seen as more harmonious with the rest of the legal system in relation to the Normative Sentences, produced by the judicial decision. However, there are still cases in which the Judiciary is called upon to resolve conflicts, in the face of impasses with no possibility of a self-composed solution. The objective of this research is to reflect on the factors involved in the permanence of the Normative Power institute and to relate this phenomenon with the characteristics of collective bargaining in Brazil. For this purpose, the inductive method will be used, based on a case analysis of the conflicts between the *Correios* (Brazilian Post and Telegraph Company) and its workers, from the 2017 Labor Reform, presenting elements of confrontation between the negotiation route and the heteronomous (judicial) way, instigating a reflection on these processes, the normative products obtained and the posture of the actors involved in the collective labor conflict.

Keywords: collective labor conflicts; collective bargaining; normative power; collective labor agreement.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|--|----|
| Figura 1 – Passeata de trabalhadores dos Correios na greve de 2020 | 78 |
|--|----|

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|---|----|
| Gráfico 1 - Negociações coletivas 2017-2021 | 27 |
| Gráfico 2 - Dissídios coletivos no TST de 2016 a 2022 | 58 |
| Gráfico 3 - Dissídios coletivos nos TRT de 2016 a 2022..... | 59 |
| Gráfico 4 - Lucro da ECT em R\$ milhões..... | 64 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|--|----|
| Quadro 1 - Cláusulas retiradas, incluídas e excluídas do ACT | 85 |
| Quadro 2 - Reajustes salariais..... | 86 |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|--------|---|
| CF - | Constituição Federal |
| CLT - | Consolidação das Leis do Trabalho |
| CSJT - | Conselho Superior da Justiça do Trabalho |
| CUT - | Central Única dos Trabalhadores |
| DCG - | Dissídio Coletivo de Greve |
| ECT - | Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos |
| FIPE - | Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas |
| OIT - | Organização Internacional do Trabalho |
| TRT - | Tribunal Regional do Trabalho |
| TST - | Tribunal Superior do Trabalho |
| SDC - | Seção Especializada em Dissídios Coletivos |

SUMÁRIO

| | | |
|------------|--|-----------|
| 1 | INTRODUÇÃO | 10 |
| 2 | A VIA NEGOCIAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS | 13 |
| 2.1 | O conflito coletivo de trabalho | 13 |
| 2.1.1 | Os atores do conflito coletivo | 14 |
| 2.2 | O Sindicalismo no Brasil | 17 |
| 2.3 | Negociação Coletiva | 20 |
| 2.3.1 | Funções e princípios da negociação coletiva | 21 |
| 2.3.2 | Autonomia privada coletiva | 24 |
| 2.3.3 | Histórico da negociação coletiva no Brasil | 25 |
| 2.3.4 | O jogo de forças na negociação coletiva | 27 |
| 2.4 | Normas coletivas | 30 |
| 2.4.1 | Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho | 32 |
| 2.4.2 | A prevalência do negociado sobre o legislado | 34 |
| 2.5 | Críticas à via negocial de solução de conflitos | 37 |
| 3 | A VIA INDIRETA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS | 41 |
| 3.1 | Meios paraeterônomos e heterônomos de solução de conflitos | 41 |
| 3.1.1 | Mediação e conciliação | 41 |
| 3.1.2 | A Arbitragem | 45 |
| 3.2 | A jurisdição dos conflitos coletivos de trabalho | 47 |
| 3.2.1 | O Dissídio Coletivo | 47 |
| 3.2.2 | A Sentença Normativa | 50 |
| 3.3 | O Poder normativo do Poder Judiciário trabalhista | 52 |
| 3.3.1 | A Ascensão do Poder Normativo no Brasil | 53 |
| 3.3.2 | A decadência e o novo significado do Poder Normativo | 56 |
| 4 | OS CONFLITOS COLETIVOS DOS CORREIOS | 62 |
| 4.1 | Elementos históricos da categoria Correios | 62 |
| 4.1.1 | A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos | 62 |
| 4.1.2 | As entidades sindicais dos trabalhadores dos Correios | 64 |
| 4.1.3 | O histórico das normatizações coletivas da categoria | 66 |
| 4.2 | Conflitos coletivos da categoria após 2017 e seus produtos normativos | 69 |

| | | |
|------------|--|-----------|
| 4.2.1 | O Dissídio Coletivo e o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018..... | 69 |
| 4.2.2 | O Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019..... | 72 |
| 4.2.3 | O Dissídio coletivo 2019/2020 | 73 |
| 4.2.4 | O Dissídio coletivo 2020/2021 | 76 |
| 4.2.5 | O Dissídio coletivo 2021/2022 | 81 |
| 4.2.6 | O Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023..... | 83 |
| 4.3 | Análise da resolução dos conflitos coletivos | 84 |
| 5 | CONSIDERAÇÕES FINAIS | 89 |
| | REFERÊNCIAS | 92 |

1 INTRODUÇÃO

Os conflitos coletivos de trabalho, enquanto manifestações próprias da contradição de interesses das relações laborais, estão sempre presentes nas relações de trabalho coletivas. Diante disso, em detrimento de evitar esses conflitos, os diversos atores envolvidos nos mesmos preocupam-se com as formas de resolvê-los. Essas formas de resolução são, em termos gerais, a negociação direta (sem intervenção de terceiros), a negociação indireta (com auxílio de mediadores/conciliadores), ou, ainda, uma decisão tomada por terceiro (Poder Judiciário ou árbitro). A escolha dentre essas formas, no entanto, pode ser fruto de um novo conflito: para os trabalhadores, o melhor meio para resolução dos conflitos tende a ser aquele que privilegia seus interesses e, para os empregadores, o inverso. Essa predileção a um meio ou a outro depende de vários fatores e, para entendê-la, é mister compreender os conflitos coletivos em uma perspectiva histórica.

No Brasil, os conflitos coletivos de trabalho adquiriram maior notoriedade a partir do movimento de urbanização e industrialização do início do século XX. Nesse movimento, os trabalhadores aglutinados por interesses em comum constituíram as primeiras associações de trabalhadores, as quais dariam origem aos sindicatos. O sindicalismo brasileiro constituiu-se inicialmente no denominado sistema corporativista, uma vez que logo o Estado incorporou as entidades a sua estrutura, para evitar consequências mais extremas dos conflitos Capital-Trabalho.

Essa intervenção estatal manifestou-se na tendência de resolução dos conflitos trabalhistas por meio do Poder Judiciário, em detrimento da negociação direta entre as partes. Essa tendência prevaleceu até os anos 1980, momento em que alguns fatores correlacionados impulsionaram um novo momento para as negociações coletivas no Brasil. Com a reabertura democrática, o fortalecimento do movimento dos trabalhadores e perspectivas de crescimento econômico, a resolução dos conflitos pela autocomposição passou a ser priorizada por todos os envolvidos: patrões, empregados, sindicatos, Estado, Poder Judiciário, etc.

Nesse sentido, a prerrogativa estatal de resolver os conflitos coletivos do trabalho por meio de uma decisão judicial em Dissídio Coletivo, denominada Poder Normativo, sofreu um processo de decadência progressiva. Isso ocorreu não só por uma escolha dos envolvidos, mas também por alterações legislativas que progressivamente foram limitando a funcionalidade do Poder Normativo, considerando-o uma figura nociva à harmonia entre as fontes do Direito Coletivo do Trabalho e à liberdade da negociação coletiva. No entanto, observa-se que esse instituto não deixou de existir e ainda cumpre papel relevante para algumas categorias de

trabalhadores.

Esta monografia tem como objetivo geral tecer uma comparação entre os métodos de solução dos conflitos coletivos de trabalho, identificando motivos pelos quais ainda são instaurados os dissídios coletivos e se as Sentenças Normativas cumprem papel de corrigir problemas da hoje privilegiada via da negociação coletiva. Para tanto, será utilizado o método indutivo, a partir de uma análise de caso dos conflitos coletivos de trabalho de uma categoria profissional específica, alicerçada na revisão bibliográfica da doutrina que trata das vias de solução dos conflitos coletivos de trabalho. A categoria de trabalhadores escolhida foi a dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (também denominada somente por “Correios” ou pela sigla ECT) e o período temporal a partir da Reforma Trabalhista de 2017. A motivação para a escolha dessa categoria está na sua abrangência nacional e complexidade dos conflitos coletivos recentes, destacando-se o processo que resultou no Dissídio Coletivo do ano de 2020, no qual foram retiradas 50 cláusulas do Acordo Coletivo de Trabalho da categoria.

No primeiro capítulo, será apresentada a conceituação pertinente aos conflitos coletivos de trabalho, seus atores e um breve histórico do movimento sindical brasileiro. A partir disso, será tratada a via negociação coletiva direta como solução desses conflitos. Serão abordadas as funções, princípios e demais questões pertinentes para o entendimento do processo negocial e do seu produto normativo. Além disso, apresentam-se as críticas ao processo negocial enquanto meio para resolução dos conflitos coletivos de trabalho.

O capítulo seguinte será dedicado aos meios paraeterônomos (mediação e conciliação) e heterônomos (arbitragem e judicialização) de solução dos conflitos coletivos de trabalho. Serão abordados os principais elementos dessas vias, com foco na judicialização através do Dissídio Coletivo. Será abordado o histórico do Poder Normativo, seu funcionamento e a doutrina que trata de entender o significado desse instituto.

No último capítulo, serão descritos os conflitos coletivos de trabalho entre a ECT e seus trabalhadores, a partir dos relatos disponibilizados em notícias pelas entidades sindicais e pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST) em seus sítios eletrônicos, além da análise dos produtos normativos resultantes desses processos. O andamento desses conflitos será analisado com o objetivo de responder questões específicas que conduzam ao objetivo geral desse trabalho, tais como: As Sentenças Normativas apresentaram vantagens para os trabalhadores dos Correios frente aos acordos de outros anos? E em relação à proposta da empresa? As alterações da Reforma Trabalhista de 2017 foram importantes para o andamento dos conflitos coletivos da categoria? Que tipo de argumentação foi utilizada pelos Ministros do TST para retirar ou incluir

cláusulas?

Por fim, serão apresentados nas considerações finais os elementos observados no estudo de caso que foram considerados pertinentes a uma análise mais ampla sobre as vias de resolução dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil.

2 A VIA NEGOCIAL DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

2.1 O conflito coletivo de trabalho

Para compreender as vias pelas quais são tratados e solucionados os conflitos inerentes ao Direito Coletivo do Trabalho, é importante a abordagem preliminar sobre o que são esses conflitos, localizando-os quanto ao seu significado social e jurídico, além de caracterizar os atores responsáveis por atuar nos mesmos.

Os conflitos aqui abordados podem ser compreendidos ao tomarmos Capital e Trabalho como pólos opostos de uma relação. Os trabalhadores, considerados individualmente ou unidos por interesses comuns, movem-se em busca de uma situação melhor para exercer sua atividade laboral e também em busca de melhores condições de vida. Por outro lado, as necessidades dos capitalistas (empregadores) na garantia de sua própria reprodução, muitas vezes frustram essas pretensões, impondo mudanças prejudiciais aos trabalhadores ou impondo resistências às mudanças desejadas por esses.

O embate que emana dessa contradição pode se manifestar do ponto de vista individual, quando um trabalhador se confronta com seu patrão por um interesse próprio, concreto, o que forma um conflito individual de trabalho. Porém, pode se manifestar também de maneira coletiva, quando o sujeito do conflito se torna indeterminado (uma coletividade de trabalhadores) representando interesses que passam a ser genéricos. O sujeito, nesse caso, torna-se variável, pois é um grupo que pode mudar no próprio curso do conflito, na medida que nele ingressem ou se desliguem trabalhadores¹. Sobre o conflito coletivo de trabalho em movimento, Amauri Mascaro Nascimento afirma:

Os sindicatos operários vivem, agem, representam interesses nem sempre coincidentes com os interesses do grupo econômico. Os conflitos surgem, portanto, quando os interesses são divergentes. Sempre há uma latente reivindicação. Seria ilusório supor que os trabalhadores estão contentes e nada mais pretendem do Estado e dos empregadores.²

O objetivo do conflito coletivo é, portanto, revisar as condições da relação entre trabalhadores e empregadores, o que se dá por meio de “uma norma jurídica vigente ou tendo

¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 2727. *E-book*.

por finalidade a estipulação de novas condições de trabalho”³. É nesse sentido que podemos compreender o significado jurídico do conflito coletivo de trabalho, pois as normas são o veículo material necessário dessas pactuações, sejam elas confeccionadas diretamente por um acordo entre os conflitantes, ou sejam aquelas derivadas de uma normatização externa estatal ou arbitral:

O conflito coletivo tem um fim normativo. É o meio de desenvolvimento de uma ação destinada a obter as normas que faltam para que as relações de trabalho prossigam em termos de um equilíbrio que foi afetado pelo interesse coletivo dos trabalhadores em melhores condições de trabalho.⁴

Os conflitos coletivos do trabalho, conforme a doutrina trabalhista, podem ser separados em dois grandes grupos: conflitos de natureza jurídica e conflitos de natureza econômica.

Os conflitos de natureza jurídica dizem respeito à interpretação sobre dispositivos já existentes nas normas coletivas ou legislação. Em geral são os conflitos que se apresentam no Direito Individual do Trabalho, mas também têm papel central no Direito Coletivo, nas situações em que há divergência na aplicação da lei, dos acordos e normas coletivas ou das Sentenças Normativas.

Os conflitos de natureza econômica, por sua vez, dizem respeito às questões objetivas da relação de trabalho. São também chamados de conflitos de interesse, nos quais os trabalhadores reivindicam novas e melhores condições de trabalho⁵. Conforme Russomano, é no conflito econômico - próprio do Direito Coletivo do Trabalho - que se apresenta uma função eminentemente criadora, sobretudo para o Poder Judiciário, quando é chamado a decidir sobre as divergências⁶.

Neste trabalho, o enfoque será atribuído para o conflito coletivo de trabalho do tipo econômico, como criador de novas condições para a relação Capital-Trabalho, através da produção de novas normas ou da supressão das normas antigas.

2.1.1 Os atores do conflito coletivo

³ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 226.

⁴ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 2734. *E-book*.

⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1467.

⁶ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 230.

Os conflitos coletivos de trabalho manifestam-se por meio de atores específicos, que merecem destaque para a continuidade do raciocínio. Para caracterizar esses atores, antes é necessário traçar os conceitos de categoria profissional e categoria econômica, que são as formas pelas quais se aglutinam os empregadores e empregados. Conforme Russomano, esse agrupamentos ocorrem quando os interesses individuais se generalizam pelo vínculo de solidariedade⁷.

Os trabalhadores aglutinam-se pela categoria profissional, definida no art. 511 § 2º da CLT, a partir da “similitude de condições de vida oriunda da profissão ou trabalho em comum, em situação de emprego na mesma atividade econômica ou em atividades econômicas similares ou conexas”. Os agrupamentos de empregadores, por sua vez, são denominados categoria econômica, que possui definição no art. 511 § 1º da CLT como “a solidariedade de interesses econômicos dos que empreendem atividades idênticas, similares ou conexas”. São os interesses desses sujeitos coletivos que são postos em questão no conflito coletivo de trabalho de modo que “os interesses individuais se dissolvem ou volatilizam, absorvidos pelo interesse coletivo da própria categoria”⁸

É necessário mecanismo pelo qual a categoria profissional, enquanto coletividade de trabalhadores, seja representada, uma vez que não podem (em geral) todos eles postarem-se frente ao empregador para exercer uma negociação. Também é preciso que exista uma entidade legítima para gerir as divergências existentes entre os próprios trabalhadores. No Brasil, essa representação é exercida prioritariamente pelos Sindicatos de Trabalhadores, que são associações sem fins lucrativos, criadas com o objetivo de gerir interesses comuns de trabalhadores.

O protagonismo dos sindicatos no âmbito do conflito coletivo está legitimado na legislação trabalhista, restando papel residual a outros entes representativos, nas palavras de Santos:

Em nosso ordenamento jurídico, os sindicatos são, por excelência, os entes legitimados para a celebração das normas coletivas de trabalho (art. 611 da CLT), sendo exceção a celebração direta pelos empregados, empregadores e demais entes sindicais, como as federações e confederações.⁹

Embora possuam menor representatividade, existem outros entes que podem figurar nos

⁷ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 80.

⁸ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 83.

⁹ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009, p. 201.

conflitos coletivos em casos mais restritos, quando não há sindicato que possa atuar: as Federações e Confederações. Tratam-se da união de sindicatos: no mínimo 05 sindicatos no caso das federações e no mínimo 03 federações no caso das confederações. Para as Federações, também é necessário que o agrupamento forme a maioria dos sindicatos da categoria profissional.

As Centrais Sindicais, importantes atores no Direito Coletivo do Trabalho brasileiro, reconhecidas e regulamentadas pela Lei 11.648 de 2008, têm como papel uma representação geral dos trabalhadores. O fazem pela atividade de congregar sindicatos (no mínimo 100 nas cinco regiões do país) para “negociações em fóruns, colegiados de órgãos públicos e demais espaços de diálogo social que possuam composição tripartite, nos quais estejam em discussão assuntos de interesse geral dos trabalhadores.”¹⁰ Embora não sejam entidades legitimadas para a negociação com objetivo de acordar as normas coletivas, as centrais sindicais se constituíram no Brasil como importante figura no cenário político, como meios de organização das lutas da classe trabalhadora e negociação política. Russomano, ao observar o fenômeno de criação das centrais sindicais nos anos 1990, mesmo sem previsão em lei, apontou-as como “o que havia e há de mais representativo no movimento operário”¹¹.

Do outro lado está a representação da categoria econômica (empregadores), que pode - mas não é obrigatória em todos os casos - se dar através dos sindicatos patronais. Isso porque, se por um lado existe a exigência do sindicato de trabalhadores para garantia da igualdade de condições da negociação para os empregados, a empresa por si só já constitui ente com força própria suficiente:

A obrigatoriedade de participação dos sindicatos na negociação coletiva (art. 8º, VI, da CF) está direcionada à representação dos trabalhadores, haja vista que, do lado empresarial, a intervenção do sindicato não se mostra indispensável à garantia da igualdade das partes na negociação.¹²

Por fim, importa destacar que existem também outros atores importantes para a abordagem dos conflitos coletivos de trabalho, em um sentido amplo. Um deles é o Estado, que atua nos conflitos coletivos a partir da atividade legislativa, ao editar leis que versem sobre os

¹⁰ BRASIL. **Lei 11648/2008, de 31 de março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências, Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2008. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11648.htm. Acesso em: 8 dez. 2022.

¹¹ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995. p. 35.

¹² LOPES, Otavio Brito. Limites Constitucionais à Negociação Coletiva. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 1, n. 9, 2000. p. 2. Disponível em <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1053>. Acesso em: 12 dez. 2022.

direitos trabalhistas, por exemplo, e também é convocado a intervir através do Poder Judiciário quando o conflito não chega a seu termo sem a intervenção estatal. Também devem ser mencionados os mediadores, conciliadores e árbitros, que inserem-se no conflito para buscar uma solução antes da via judicial. Será realizada abordagem mais detalhada desses últimos ao serem tratados os meios indiretos de resolução de conflitos coletivos no segundo capítulo deste trabalho.

2.2 O Sindicalismo no Brasil

Antes de adentrar na solução dos conflitos coletivos de trabalho, cabe ressaltar um aspecto determinante para o assunto, que é o modo como se constitui a representação dos trabalhadores no Brasil.

As associações de classe começaram a surgir no país no início do século XX, com o advento da industrialização, como meios de organizar as reivindicações por melhorias das condições de trabalho. Desde já, havia uma preocupação estatal com os rumos desse movimento, o que ensejou a edição do Decreto nº 1637/1907, o qual autorizava aos trabalhadores “organizarem entre si sindicatos, tendo por fim o estudo, a defesa e o desenvolvimento dos interesses geraes da profissão e dos interesses profissionaes de seus membros.”¹³. Assim, com a permissão do sindicalismo e delimitação do seu objeto, buscava-se um controle das tendências que objetivavam, através do movimento sindical, atacar o status quo capitalista.

Não obstante a permissão estatal, na prática eram muitas as dificuldades para que esses entes conseguissem defender os interesses de seus representados, uma vez que não havia mecanismos para refrear a perseguição patronal ao movimento associativo. A mudança nesse quadro teve início em 1931 com o Decreto 19.770, que regulamentou mais detalhadamente a questão sindical. Os sindicatos saíram da condição de ente privado e foram englobados ao Estado, o que representou um novo momento para o movimento associativo:

Abria-se uma fase nova, na qual, entretanto, era visível - como foi dito, com seriedade e entusiasmo, pelos mais autorizados intérpretes da época - a intenção de retirar o sindicato da esfera privada, para considerá-lo pessoa de direito público, investida de

¹³ BRASIL. Decreto nº 1637/1907, de 5 de janeiro de 1907. Crea sindicatos profissionaes e sociedades cooperativas. Brasília: Câmara dos Deputados, 1907. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 6 jan. 2023.

poderes inerentes ao Estado.¹⁴

De acordo com Russomano, um elemento importante para que se efetivasse essa gestão dos sindicatos sob o guarda-chuva do Estado, foi a instituição do modelo da unicidade sindical, ou seja, da impossibilidade de constituição de mais de um sindicato para a mesma categoria profissional, na mesma base territorial. A unicidade sindical, nesse sentido, serviria para garantir um maior controle por parte do poder estatal. No Estado Novo de Getúlio Vargas, esse controle foi potencializado, uma vez que os sindicatos constituíram parte importante da política de manutenção do regime varguista. Essa conformação do modelo sindical, de controle por parte do Estado, prevaleceu nos anos seguintes, ultrapassando as Constituições Federais da Ditadura Empresarial-Militar (embora a atuação dos mesmos tenha sido brutalmente reduzida com a repressão do regime militar).

O processo de redemocratização pós ditadura, diretamente relacionado com mobilizações maciças da classe trabalhadora entre o final dos anos 1970 e meados dos anos 1980, colocou em voga o desafio de construir um novo sindicalismo, capaz de atender aos novos contornos da organização dos trabalhadores. Havia, nesse momento, uma expectativa pela prevalência do Princípio da Liberdade Sindical na nova constituição federal, o que ensejaria um rompimento com a perspectiva da unicidade sindical. Esse princípio diz respeito à liberdade de constituição, filiação/desfiliação e participação nas atividades sindicais, podendo ser considerado o mais importante princípio do Direito Coletivo do Trabalho, conforme Martinez:

O exercício pleno da liberdade sindical forma a base de toda a fortaleza do movimento associativista laboral, constituindo, por isso, princípio e pressuposto essencial para o desenvolvimento sustentável do diálogo entre o capital e o trabalho.¹⁵

Foram longos os debates sobre como iria se portar a questão sindical a partir da constituição federal democrática, com muitos conflitos de interesses postos em jogo. Como obstáculos para a atualização da questão sindical, estavam os interesses dos patrões, pressionados por um momento de muita mobilização da classe trabalhadora e, também, os interesses de uma burocracia sindical que havia se formado a partir da regulamentação anterior. Concluiu-se a redação do art. 8 da Constituição Federal de 1988¹⁶ nos seguintes termos:

¹⁴ RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995, p. 32.

¹⁵ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 2913. *E-book*.

¹⁶ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 dez. 2022.

É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha, para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Conforme depreende-se da leitura, embora estejam garantidos elementos essenciais à liberdade associativa sindical, como a não intervenção estatal e a livre filiação, o próprio texto apresenta elementos que limitam essa liberdade. Um exemplo é a contribuição sindical compulsória, pauta garantida pelos sindicatos em nome do seu financiamento e, o outro, a manutenção da unicidade, muito criticada até hoje enquanto limitadora da liberdade sindical.

Derivada da unicidade sindical, destaca-se também a constituição dos sindicatos limitada pelos enquadramentos de categoria econômica e categoria profissional, o que também causa impactos no exercício da liberdade sindical. Desse modo, os trabalhadores acabam organizando-se muito mais por um critério que diz respeito a como seus empregadores organizam sua atividade e sua distribuição territorial do que livremente pelo modo que melhor corresponde a seus interesses. Além disso, na medida que o Estado interfere na definição do que é ou não uma categoria profissional, resta mitigado o efeito da não-intervenção estatal prevista no art. 8 da Constituição Federal.

Conforme Delgado, em artigo que apresenta balanço sobre o Direito Coletivo do Trabalho pós Constituição Federal de 1988, isso representa uma herança da perspectiva anterior à Constituição e uma limitação ao princípio da liberdade sindical e autonomia sindical. Esse é um motivo central para o estabelecimento de uma crise no sindicalismo brasileiro:

A regra (ou critério) de enquadramento sindical e principalmente a regra da unicidade sindical, oriundas do sistema corporativista precedente e mantidas na atualidade, a par de traduzirem certa contradição com o projeto democrático amplo da própria Constituição da República, têm se mostrado disfuncionais para o fortalecimento do sindicalismo no País nas décadas seguintes a 5 de outubro de 1988. O sindicalismo tem se enfraquecido na realidade brasileira, por meio de um incessante e irreprimível processo de desmembramento e pulverização das entidades sindicais, com a

debilitação principalmente das entidades de base (os sindicatos) integrantes do sistema nacional brasileiro.¹⁷

Além da influência da normatização estatal, deve ser considerada também uma questão política interna ao movimento dos trabalhadores para compreender os sindicatos de trabalhadores frente à negociação coletiva. As colaborações de Ricardo Antunes para o tema apontam para uma acomodação da política sindical à ordem vigente, o que enfraquece o papel de combatividade dos sindicatos e fortalece uma lógica de conciliação entre capital e trabalho, mesmo que isso se apresente prejudicial para os trabalhadores. Para ele, está se abandonando uma perspectiva de política de classe no movimento sindical, o que é um dos elementos que aponta para caracterizar a crise do movimento sindical e o afastamento dos trabalhadores dessas entidades:

Trata-se de uma crescente definição política e ideológica no interior do movimento sindical brasileiro. É uma postura cada vez menos respaldada numa política de classe. E cada vez mais numa política para o conjunto do país, o "país integrado do capital e do trabalho."¹⁸

Cumprе ressaltar que existem muitos elementos que podem ser tratados para caracterizar os sindicatos no Brasil e a mencionada crise vivida pelo movimento sindical. Não é unanimidade na doutrina, por exemplo, que um sistema de pluralidade sindical traria melhores resultados do que a unicidade sindical. No entanto, a abordagem neste trabalho limita-se aos elementos acima expostos, posto que são os mais relevantes para a análise a ser realizada adiante.

2.3 Negociação Coletiva

Uma vez explicitados os principais conceitos e atores inerentes aos conflitos coletivos do trabalho, passamos aos meios de solução desses conflitos. Nesse sentido, a negociação se apresenta como movimento mais “natural” de solução, enquanto meio pelo qual os próprios interessados tentam chegar a um acordo que contemple suas expectativas:

A negociação, então, seria uma ação, um procedimento por meio do qual dois ou mais sujeitos de interesses em conflito ou seus representantes, mediante uma série de temporizações, cedem naquilo que lhes seja possível ou conveniente para o alcance dos resultados pretendidos (ou para a consecução de parte desses resultados),

¹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Sistema Trabalhista Brasileiro e Direito Coletivo do Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 32, n. 376, p. 11, abr. 2015.

¹⁸ ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?!**: ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2018. p. 3069.

substituindo a ação arbitral de terceiro ou a jurisdição estatal.¹⁹

Nesse momento, será considerada a negociação direta enquanto via autônoma de solução de conflitos, na qual os empregados (na representação pelo sindicato) e o(s) empregador(es) constroem um acordo sem a intermediação de terceiros. As vias da conciliação e mediação (negociação indireta), embora possam produzir o mesmo produto da negociação direta, serão abordadas em outro momento. Em relação à greve e ao lock-out, que podem ser mencionadas como vias diretas de solução dos conflitos coletivos, aqui serão consideradas como instrumento de pressão no âmbito na negociação coletiva, não como uma via propriamente dita. Para essa diferenciação, considera-se que o resultado da greve "formaliza-se como acordo, decisão ou laudo arbitral. É nítida a diferença entre a greve e o ato de decisão em que culminará do mesmo modo que entre o meio e o fim."²⁰

2.3.1 Funções e princípios da negociação coletiva

Uma vez delimitado o que será considerado neste trabalho como via autônoma de solução de conflitos, passamos ao conceito de negociação coletiva, suas funções e os princípios aplicáveis a esse instrumento. A definição que está disposta na Convenção 154 da OIT, de 1981, que trata do fomento à negociação coletiva, é o ponto de partida para a reflexão sobre esse assunto:

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

- a) fixar as condições de trabalho e emprego; ou
- b) regular as relações entre empregadores e trabalhadores; ou
- c) regular as relações entre os empregadores ou suas organizações e uma ou várias organizações de trabalhadores, ou alcançar todos estes objetivos de uma só vez.²¹

Além de apresentar uma conceituação, o segmento acima demonstra aquelas que, para a OIT, seriam as finalidades da negociação coletiva. Fica demonstrada uma função regulatória do instrumento da negociação, enquanto meio para formar regras aplicáveis às relações de trabalho. Essas finalidades apresentadas pela OIT possuem caráter genérico, de modo que se faz necessário ampliar a abordagem sobre as funções da negociação coletiva. Em um primeiro

¹⁹ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. p. 308. *E-book*.

²⁰ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 2759. *E-book*.

²¹ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 154 – Fomento à Negociação Coletiva**, [S. l.: s. n.]. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 9 jan. 2023.

momento serão consideradas as funções conforme Enoque Ribeiro dos Santos²²:

- a) Função Jurídica: subdivide-se em normativa e obrigacional. Diz respeito ao produto da negociação, que são as cláusulas pactuadas;
- b) Função política: trata-se do exercício do diálogo social voltado para a superação de divergências;
- c) Função econômica: se manifesta do ponto de vista do empregado, que anseia pela melhora de sua condição salarial, mas também abarca as expectativas da empresa em utilizar a negociação coletiva para seu benefício econômico;
- d) Função social: considera um importante papel da negociação coletiva para harmonização e equilíbrio sociais
- e) Função participativa: relaciona-se a garantia da participação dos interessados;
- f) Função pedagógica: diz respeito ao caráter cíclico das negociações coletivas, que tem papel de construir conhecimentos que serão utilizados nas próximas negociações.

Essas funções das negociações coletivas estão relacionadas a certos princípios, que compartilham características com outros princípios gerais do Direito do Trabalho mas que também remetem a características específicas do processo negocial.

Cintia Oliveira e Leandro do A. D. Dorneles citam como um dos principais princípios aplicáveis à negociação coletiva o princípio da boa-fé, consagrado no direito privado mas que também tem sua aplicação no Direito Coletivo do Trabalho. A boa-fé se manifesta de forma subjetiva, uma vez que as partes se abstenham de condutas intencionalmente lesivas a outrem, mas também possui manifestação objetiva, no dever de se aplicar todas as condutas necessárias para satisfazer o propósito da relação jurídica em questão²³. Esse princípio aplicado às negociações coletivas, diz respeito, portanto, a uma relação de confiança estabelecida entre as partes, no sentido de que o procedimento que estão realizando é sério, visa a resolução do conflito e há um comprometimento em relação ao cumprimento do acordado. Conforme explicam os autores, isso não quer dizer que se espere uma obrigação de convergência entre as vontades, mas que haja “posturas de esforço sincero para que o mesmo ocorra”²⁴.

Derivam do princípio da boa-fé objetiva outros princípios aplicáveis às negociações

²² SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de trabalho nos setores público e privado**. São Paulo: LTr, 2015.

²³ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 435.

²⁴ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 437.

coletivas. Conforme Dorneles e Oliveira, tratam-se de deveres anexos ou instrumentais, sendo esses:

- a) Dever de negociar: diz respeito ao dever de não negar, de maneira injustificada, a negociação coletiva. É um princípio que encontra normatização no art. 8, inciso VI da Constituição Federal²⁵ e no art. 616 da CLT²⁶;
- b) Dever de justificar os pleitos: serve para garantir a intenção de convergência da negociação coletiva, com a justificativa das propostas e contrapropostas apresentadas;
- c) Dever de oportunidade, plausibilidade e legitimidade dos pleitos: diz respeito a se o momento em que são apresentadas as propostas e contrapropostas é oportuno e se as mesmas são viáveis;
- d) Dever de informar: está relacionado com os anteriores, no sentido de garantia da transparência das justificativas para as propostas apresentadas. Cabe ressaltar que no Direito Coletivo do Trabalho esse dever é equânime entre as partes (diferentemente do direito individual que, em regra, delega ao empregador essa obrigação);
- e) Dever de sigilo: relaciona-se com a confiança e lealdade esperadas no processo de negociação coletiva.

Ainda sobre os princípios das negociações coletivas, Delgado apresenta outras características intrínsecas a essas negociações, como a intervenção obrigatória da entidade sindical na negociação coletiva e a equivalência dos contratantes coletivos (que será melhor elucidada a seguir com a abordagem acerca da autonomia privada coletiva).

Merece melhor destaque nesse momento, quanto aos princípios abordados por Delgado, a adequação setorial negociada, que trata dos limites impostos às negociações coletivas²⁷. A adequação setorial negociada limita os casos em que a negociação coletiva pode prevalecer sobre a norma heterônoma:

São dois esses critérios autorizativos: a) quando as normas autônomas juscoletivas implementam um padrão setorial de direitos superior ao padrão geral oriundo da legislação heterônoma aplicável; b) quando as normas autônomas juscoletivas transacionam setorialmente parcelas justrabalhistas de indisponibilidade apenas relativa (e não de indisponibilidade absoluta).²⁸.

²⁵ Conforme texto: VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho.

²⁶ Conforme texto: 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.

²⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1498.

²⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1499.

Esse princípio é importante elemento para ser considerado no sentido do cumprimento dos objetivos da negociação coletiva. A adequação setorial sofreu grandes impactos recentes a partir da reforma trabalhista de 2017, que serão melhor abordados em seguida na abordagem sobre as normas coletivas.

Por fim, cabe refletir sobre quais são os objetivos das negociações coletivas. Carlindo Oliveira destaca um triplo papel como “reguladora das condições de trabalho, como instrumento para criação ou ampliação de direitos aos trabalhadores e como mecanismo de solução de conflitos oriundos das relações de trabalho”²⁹. Destaca-se nessa abordagem que a negociação coletiva não tem o único fim de dar termo ao conflito coletivo de trabalho, independente de suas consequências, mas deve cumprir uma função inerente ao Direito Coletivo do Trabalho, que é propiciar que os trabalhadores possam efetivar seus interesses e atuar na garantia do emprego.

2.3.2 Autonomia privada coletiva

O conceito de autonomia privada coletiva é importante elemento para ser compreendida a negociação coletiva. Trata-se, conforme Santos, de um “instrumento de igualização de relações jurídicas inicialmente desiguais em diversos setores do Direito Privado, sendo o Direito do Trabalho o berço, por excelência, da autonomia privada coletiva”³⁰.

A negociação coletiva é uma relação que possui aspecto contratual, o que representa um problema no âmbito do Direito do Trabalho, uma vez que esse funda-se sobre a noção de que existe um lado hipossuficiente na relação de trabalho (e a relação contratual pressupõe, em regra, o equilíbrio entre as partes). Considera-se que o trabalhador, individualmente, possui posição de fragilidade na negociação contratual com o seu empregador. Sobre o assunto, Dorneles trata do conceito de vulnerabilidade negocial:

A relação de trabalho, segundo posição doutrinária predominante, é juridicamente traduzida como uma relação de natureza contratual, o que nos remete ao problema do desequilíbrio marcante existente entre os seus sujeitos. O trabalhador dificilmente tem condições reais de discutir, por si só, o conteúdo de seu contrato, limitando-se a aceitá-lo nas condições previamente oferecidas pelo empregador.³¹

²⁹ OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de. **Greve e Negociação Coletiva: dimensões complementares da luta sindical**. São Paulo: Editora Dialética, 2022. p. 41.

³⁰ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 125.

³¹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito do trabalho e a teoria das vulnerabilidades laborais. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 24-67, set. 2021. p. 19.

No âmbito do Direito Coletivo do Trabalho, ao se constituírem os sujeitos coletivos para manifestação de interesses, como os sindicatos, acontece um movimento de compensação dessa vulnerabilidade. O sujeito coletivo, dotado de estrutura, recursos financeiros e manejando instrumentos de pressão sobre o empregador, é capaz de se colocar em pé de igualdade com esse. É nesses termos que se insere a autonomia privada coletiva no âmbito do Direito Coletivo do Trabalho:

Em síntese, pode-se definir a autonomia privada coletiva no Direito do Trabalho como o poder de auto-regulamentação das relações de trabalho, ou de matérias correlatas, pelos grupos profissionais e econômicos, por meio de duas organizações representativas. A negociação coletiva é seu instrumento, as normas coletivas de trabalho o seu produto.³²

Essa autonomia, como Santos também elucida, está intimamente ligada ao princípio da liberdade sindical. Posto que o sindicato necessita de certos requisitos para exercer plenamente sua autonomia, estando ausentes esses requisitos a sua capacidade contratual pode ser afetada. Nesse sentido, podemos considerar que a normatização vigente a partir da Constituição Federal de 1988, embora tenha alçado a negociação coletiva a um patamar superior ao anterior, não atendeu plenamente às condições para o exercício da autonomia privada coletiva.

2.3.3 Histórico da negociação coletiva no Brasil

No Brasil, a não recusa à negociação coletiva possui previsão desde 1967 no Art. 616. da CLT. Porém, até a Constituição Federal de 1988 não havia outros mecanismos efetivos para tornar a negociação coletiva um instrumento prioritário na solução dos embates trabalhistas, procedendo-se prioritariamente ao Dissídio Coletivo, conforme serão expostos os motivos mais adiante, ao serem tratados os meios heterônomos de solução de conflitos.

O texto constitucional de 1988, bem como outros dispositivos dele derivados, foram essenciais para um novo momento das negociações coletivas no Brasil:

Os estímulos constitucionais produziram resultado exponencial, transformando, profundamente, essa dimensão do Direito Coletivo do Trabalho do País e da realidade socioeconômica das relações coletivas trabalhistas brasileiras. Em uma palavra, a nova Constituição da República retirou do limbo e inércia factuais a dinâmica das negociações coletivas trabalhistas em todo o território brasileiro, abrindo-lhe espaço de desenvolvimento que ainda não experimentara no período histórico precedente a

³² SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 133.

1988.³³

O art. 7º da Constituição Federal elenca alguns temas para os quais é indispensável que se estabeleça negociação coletiva para seu tratamento, como irredutibilidade salarial e duração máxima do trabalho, além de prever explicitamente o “reconhecimento das convenções e Acordos Coletivos de Trabalho” no inciso XXVI. Também destaca-se o art. 8º, que estabelece que “é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho”. Por fim, quanto às disposições constitucionais originárias, destaca-se o reconhecimento do direito de greve através do art. 9º: “assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.”, com posterior regulamentação pela Lei 7.783/1989, a denominada Lei de Greve.

Recentemente, a Reforma Trabalhista de 2017 apresentou-se como um novo marco para as negociações coletivas. Conforme constou já no primeiro ponto da exposição de motivos do projeto que se tornaria a Lei 13.467/2017³⁴, era um objetivo central das modificações da legislação trabalhista o aprimoramento das relações do trabalho no Brasil, com a valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores.

A prometida valorização da negociação coletiva apresentou-se com uma prevalência do negociado sobre o legislado, notadamente pela inclusão do rol - não taxativo - de temas nos quais o negociado passa a ter prevalência sobre a lei, no art. 611-A da CLT: “A convenção coletiva e o Acordo Coletivo de Trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:”. Esse assunto merecerá uma análise mais detalhada, inclusive em relação a quais são esses temas, após a abordagem sobre aspectos essenciais das normas coletivas.

Também é destacável que o próprio texto da reforma mitigou a obrigatoriedade da normatização coletiva para todos os trabalhadores, posto que passou a permitir a negociação individual para os chamados trabalhadores hipossuficientes³⁵.

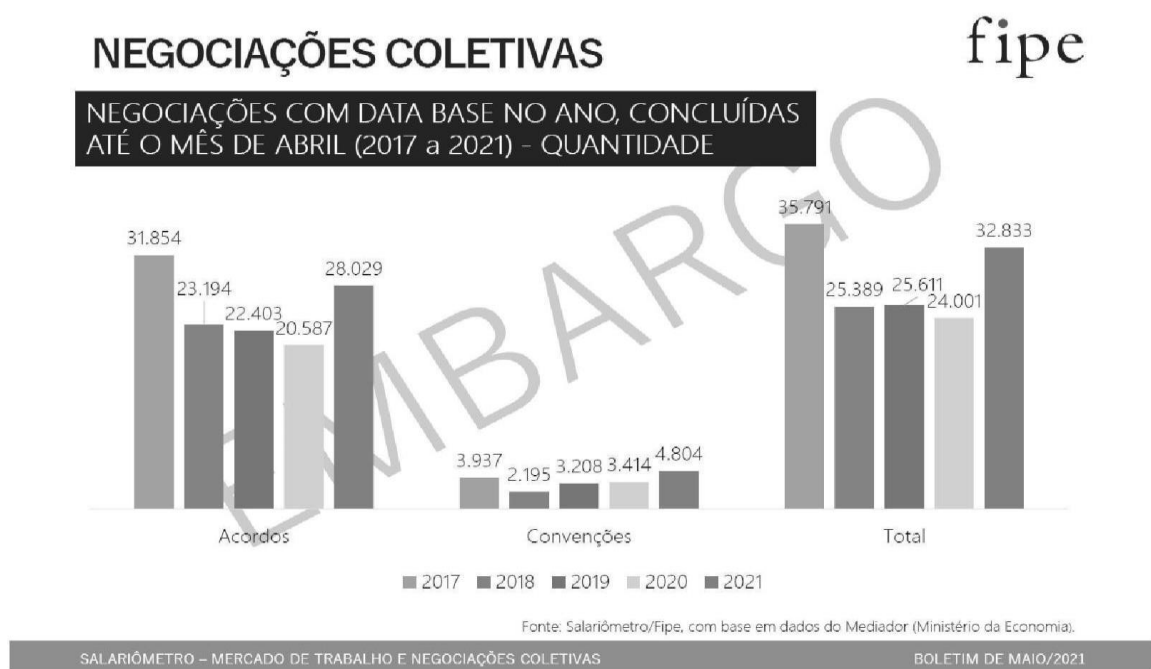
³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1564.

³⁴ 1.Submetemos à elevada consideração de Vossa Excelência a anexa proposta de Projeto de Lei que altera o Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943 - CLT, para aprimorar as relações do trabalho no Brasil, por meio da valorização da negociação coletiva entre trabalhadores e empregadores [...] OLIVEIRA, Ronaldo. **Exposição de Motivos nº 00036/2016 MTB**. Destinatário: Presidente da República. Brasília: Subchefia de assuntos parlamentares, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm. Acesso em: 12 jan. 2023.

³⁵ Art. 444 Parágrafo único. A livre estipulação a que se refere o caput deste artigo aplica-se às hipóteses previstas no art. 611-A desta Consolidação, com a mesma eficácia legal e preponderância sobre os instrumentos coletivos, no caso de empregado portador de diploma de nível superior e que perceba salário mensal igual ou superior a duas vezes o limite máximo dos benefícios do Regime Geral de Previdência Social. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017).

Passados pouco mais de 5 anos de vigência da reforma trabalhista, essas alterações ainda se encontram em processo de consolidação. Esperava-se, por exemplo, que houvesse uma mudança considerável no número de acordos e convenções efetuados no Brasil. Quanto a isso, segundo pesquisas realizadas pela FIPE (Fundação Instituto de Pesquisas Econômicas) em 2021, não há como verificar uma tendência dos números, sendo verificada uma queda logo após a reforma, mas que já demonstrava recuperação em 2021:

Gráfico 1 - Negociações coletivas 2017-2021



Fonte: FIPE (2021).

Ainda que não seja possível estabelecer os marcos de uma “nova era” para as negociações coletivas, já existem alguns elementos qualitativos para analisar essas mudanças em movimento, como o posicionamento dos sindicatos e dos empregadores frente às negociações coletivas e as cláusulas que foram pactuadas nas normas coletivas efetuadas. Esse exercício será realizado através de estudo de caso neste trabalho.

2.3.4 O jogo de forças na negociação coletiva

Considerada a característica dinâmica do Direito Coletivo do Trabalho, são muitos fatores que atuam na correlação de forças entre patrões e empregados em conflito no caso concreto.

Um dos principais elementos a ser considerado é um clássico instrumento de pressão dos trabalhadores através da paralisação dos serviços: a greve. Esse instrumento torna-se importante pois a autonomia privada coletiva, da qual é dotada o sindicato, pode se mostrar insuficiente para garantir igualdade de condições na negociação com a patronal. Isso porque o empregador tem em mãos um instrumento natural de pressão, que é o fato de que a sobrevivência imediata dos trabalhadores depende do emprego ao qual estão atrelados. Nesse sentido, a greve se relaciona com a negociação coletiva não só quando realmente se efetiva e há a paralisação dos serviços, mas também enquanto instrumento de ameaça aos interesses dos empregadores:

Enfatizando a relação de complementaridade dialética entre greve e negociação coletiva -, pode-se afirmar que uma negociação para ser realmente exitosa, tem que ter como pano de fundo uma conjuntura em que os/as trabalhadores/as estejam preparados para a greve ou outra forma eficaz de pressão, mesmo que, na prática, em certas situações, não necessitem levar a cabo esses instrumentos.³⁶

Dessa forma, a regulamentação do direito de greve no Brasil e a jurisprudência formada em relação ao mesmo é um fator importante a ser considerado para o andamento das negociações coletivas. A regulamentação da Lei 7.783/1980 (Lei de Greve), ao atribuir diversos requisitos para a constituição da legalidade de uma greve, impactou a amplitude desse instrumento. Também se considera aqui a já mencionada crise do sindicalismo brasileiro, que vem apresentando dificuldades na aderência das categorias à luta coletiva para executar o potencial das greves.

Quanto à prática do “lockout” - impedimento feito pelo empregador do exercício do trabalho - é uma prática proibida no Brasil pelo artigo 722 da CLT, considerada abusiva no âmbito das relações coletivas de trabalho. A proibição ao lockout também está presente na Lei 7783/1989 (Lei de Greve), no art. 17: “Fica vedada a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, com o objetivo de frustrar negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados (lockout)”. Isso não quer dizer que o empregador não disponha de mecanismos de pressão, mas que possui outros mecanismos derivados de sua própria condição ou das condições colocadas pelo ordenamento jurídico.

Nesse sentido, um elemento importantíssimo para o jogo de forças na negociação coletiva é a ultratividade das normas coletivas, uma vez que o elemento temporal é substancial para o andamento do conflito coletivo de trabalho: se garantida a vigência da norma atual até que se forme a nova, a tendência é que os sindicatos possam levar o embate mais adiante do

³⁶ OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de. **Greve e Negociação Coletiva**: dimensões complementares da luta sindical. São Paulo: Editora Dialética, 2022. p. 224.

que se os direitos de seus representados estão imediatamente ameaçados.

A vedação da ultratividade das cláusulas na norma coletiva foi predominante da jurisprudência brasileira a partir da Constituição Federal de 1988. Porém, em 2012 foi editada a súmula 277 do TST, prevendo que as normas coletivas "somente poderão ser modificadas ou suprimidas mediante negociação coletiva de trabalho.". A súmula produziu impacto imediato nos conflitos coletivos de trabalho e foi muito discutida nos anos que se seguiram, pois ao permitir explicitamente a ultratividade, impactou diretamente nas negociações coletivas. O ponto foi um dos principais debates da reforma trabalhista de 2017, que encerrou a controvérsia e incorporou a vedação da ultratividade à CLT, no art. 614:

§ 3º Não será permitido estipular duração de convenção coletiva ou Acordo Coletivo de Trabalho superior a dois anos, sendo vedada a ultratividade. (Redação dada pela Lei nº 13.467, de 2017)

O debate em questão quanto à ultratividade diz respeito às normas coletivas incorporam-se ou não ao contrato de trabalho através do tempo. Nessa direção, a nova súmula 277 do TST apresenta o seguinte texto: "As condições de trabalho alcançadas por força de Sentença Normativa, convenção ou Acordo Coletivos vigoram no prazo assinado, não integrando, de forma definitiva, os contratos individuais de trabalho." Isso traduz um entendimento quanto à permanência dos direitos conquistados pelos trabalhadores através das normas coletivas e da finalidade da negociação coletiva como promotora de melhoria da condição social do trabalhador.

Ainda sobre a ultratividade, Delgado explica que existem três possibilidades de aderência das normas coletivas aos contratos de trabalho: aderência irrestrita (ultratividade plena), aderência limitada pelo prazo (sem ultratividade) e aderência limitada por revogação (ultratividade relativa)³⁷.

Quanto ao primeiro caso, considera-se que as normas ingressam para sempre nos contratos individuais de trabalho, avaliando-se que sua supressão posterior se trataria de alteração lesiva do contrato nos termos do art. 468 da CLT. Essa foi a posição hegemônica até 1988. O segundo caso trata do outro extremo, considerando que as normas não aderem ao contrato individual e só podem ser válidas pelo prazo acordado, posição que foi dominante após a Constituição Federal de 1988.

Por fim, a terceira posição, que o autor indica ser a mais adequada aos princípios do

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1591.

Direito Coletivo do Trabalho, é aquela que teve vigência na súmula 277 do TST até 2017, de que as normas aderem ao contrato até o momento que sobrevier nova normatização. A suplantação dessa visão através da reforma trabalhista de 2017 é, portanto, um fator importante a ser considerado na nova dinâmica dos conflitos coletivos de trabalho.

2.4 Normas coletivas

As Normas Coletivas são o produto dos processos de negociação coletiva. Considerando que até aqui estão sendo trabalhados os casos em que o conflito coletivo chega a ser termo sem a intervenção de terceiros, trata-se de normas pactuadas diretamente entre os trabalhadores e empregadores, o que as caracteriza como fontes autônomas do Direito do Trabalho.

No Brasil, as normas coletivas materializam-se em Acordos Coletivos de Trabalho e convenções coletivas de trabalho, cujas características específicas serão abordadas a seguir. Preliminarmente a essa especificação, cabe a abordagem quanto à natureza dessas normas coletivas. Sobre isso, Santos apresenta que:

A doutrina predominante considera os acordos e convenções coletivas de trabalho um híbrido entre contrato e lei, pois, quanto à formação, identificam-se como contrato; por seu conteúdo, equivalem a uma norma jurídica.³⁸

O aspecto contratual da norma coletiva conduz aos requisitos indispensáveis à formação do contrato - para garantir sua validade, eficácia e existência - como a legitimação dos sujeitos, a forma e o objeto do contrato. Quanto ao conteúdo obrigatório das normas coletivas, está disposto no art. 613 da CLT:

Art. 613. As Convenções e os Acordos deverão conter obrigatoriamente:

- I - Designação dos Sindicatos convenentes ou dos Sindicatos e empresas acordantes;
 - II - Prazo de vigência;
 - III - Categorias ou classes de trabalhadores abrangidas pelos respectivos dispositivos
 - IV - Condições ajustadas para reger as relações individuais de trabalho durante sua vigência
 - V - Normas para a conciliação das divergências sugeridas entre os convenentes por motivos da aplicação de seus dispositivos
 - VI - Disposições sobre o processo de sua prorrogação e de revisão total ou parcial de seus dispositivos;
 - VII - Direitos e deveres dos empregados e empresas;
 - VIII - Penalidades para os Sindicatos convenentes, os empregados e as empresas em caso de violação de seus dispositivos.
- Parágrafo único. As convenções e os Acordos serão celebrados por escrito, sem emendas nem rasuras, em tantas vias quantos forem os Sindicatos convenentes ou as

³⁸ SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009. p. 231.

empresas acordantes, além de uma destinada a registro.³⁹

Destaca-se no texto legal a necessidade de pactuação do acordo, necessariamente, por escrito, diferindo das pactuações do direito individual do trabalho, que podem ter forma não escrita.

Além dos requisitos quanto ao conteúdo, as normas coletivas possuem requisitos quanto à forma de negociação e de formalização das mesmas. É imprescindível, por exemplo, a participação da categoria de trabalhadores através das assembleias para deliberar sobre as propostas apresentadas pela patronal e decidir se as aceitam ou pretendem continuar com o conflito, conforme art 612 da CLT⁴⁰. Quanto ao tempo de vigência da norma coletiva, na redação dada pela reforma trabalhista de 2017, o art. o § 3º do artigo 614 da CLT prevê a duração de 02 anos, vedada a ultratividade de suas cláusulas.

As cláusulas que compõem a normatização coletiva possuem duas naturezas possíveis. As que dizem respeito à fixação das normas trabalhistas são denominadas cláusulas normativas, as quais ainda se subdividem em cláusulas econômicas e cláusulas sociais. As cláusulas econômicas são aquelas associadas a um benefício financeiro direto àquele conjunto de trabalhadores, como salário, horas-extras, adicionais, gratificações, vales. Já as cláusulas sociais são aquelas que, embora tenham reflexo econômico, dizem respeito a pactuações em relação a assuntos sociais, como férias, garantia do emprego, assistência médica, auxílio-creche, etc. Por fim, as cláusulas obrigacionais são responsabilidades atribuídas aos signatários (empregador e sindicatos), como as multas por descumprimento.

Conforme Dorneles e Oliveira, é possível uma abordagem mais aprofundada sobre a classificação das normas coletivas, quanto a sua função, grau de vinculatividade - obrigatórias ou não obrigatórias - e a projeção material e temporal de seus efeitos⁴¹. Os autores apresentam a seguinte classificação das normas coletivas considerando suas funções:

³⁹ BRASIL. Decreto-lei n. 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 jan. 2023.

⁴⁰ Art. 612 - Os Sindicatos só poderão celebrar Convenções ou Acordos Coletivos de Trabalho, por deliberação de Assembléia Geral especialmente convocada para esse fim, consoante o disposto nos respectivos Estatutos, dependendo a validade da mesma do comparecimento e votação, em primeira convocação, de 2/3 (dois terços) dos associados da entidade, se se tratar de Convenção, e dos interessados, no caso de Acôrdo, e, em segunda, de 1/3 (um terço) dos mesmos. (Redação dada pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967) Parágrafo único. O "quorum" de comparecimento e votação será de 1/8 (um oitavo) dos associados em segunda convocação, nas entidades sindicais que tenham mais de 5.000 (cinco mil) associados. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

⁴¹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 459.

- a) Cláusulas operacionais: disciplinam o funcionamento da norma, sua vigência, para quais categorias se aplicam, etc;
- a) Cláusulas estipulativas de condições de trabalho: direitos e deveres a serem cumpridos, por exemplo as cláusulas de reajuste salarial;
- b) Cláusulas ampliativas dos direitos legais/contratuais: são as cláusulas que cumprem a função a norma coletiva de promover a melhoria da condição social do trabalhador;
- c) Cláusulas redutivas dos direitos legais ou contratuais: possuem critérios bem específicos para sua formulação, devendo observar requisitos mínimos legais;
- d) Cláusulas instrumentalizadoras de normas estatais: tratam da aplicação de normas pré-existentes;
- e) Cláusulas concretizadoras de princípios jurídicos abstratos: para colocar em prática princípios aplicáveis à Justiça do Trabalho.

Essa classificação é um instrumento para analisar a norma coletiva em concreto, uma vez que dependendo de fatores como correlação de forças dos atores envolvidos, categoria profissional e momento histórico, alguns tipos de cláusulas terão mais destaque que outras na negociação coletiva. Por exemplo, em um dos tópicos seguintes será tratada a prevalência do negociado sobre o legislado, que abriu novas possibilidades para as cláusulas redutivas de direitos.

É importante também a classificação quanto à projeção material e temporal dos efeitos das normas coletivas. Quanto à aplicação material, as normas em regra se aplicam apenas à categoria profissional que firma o acordo, mas podem, sob circunstâncias específicas se aplicar para além desses trabalhadores. Por fim, quanto à projeção temporal dos efeitos, podem ser limitadas ao período de vigência, retroativas, ultrativas ou de eficácia diferida, quando seus efeitos iniciam em momento posterior à criação da norma, mas ainda dentro de sua vigência⁴².

2.4.1 Acordo Coletivo de Trabalho e Convenção Coletiva de Trabalho

Atualmente, a conceituação de Acordo Coletivo de trabalho e convenção coletiva de trabalho é apresentada pelo art. 611 da CLT:

Art. 611. Convenções coletivas de trabalho é o acordo de caráter normativo, pelo qual dois ou mais Sindicatos representativos de categorias econômicas e profissionais estipulam condições de trabalho aplicáveis, no âmbito das respectivas representações, às relações individuais de trabalho.

⁴² DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 462.

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

Ao interpretar o texto legal, concluímos que a diferenciação entre os dois institutos ocorre pelos sujeitos envolvidos e pela abrangência dos efeitos das cláusulas pactuadas. A convenção coletiva de trabalho “tem em seus pólos subjetivos, necessariamente, entidades sindicais, representativas de empregados e empregadores, respectivamente”⁴³. Por outro lado, o Acordo Coletivo de Trabalho “tem em um de seus pólos subjetivos empregadores não necessariamente representados pelo respectivo sindicato.”⁴⁴. Sendo assim, o primeiro ponto relevante de diferenciação entre os dois institutos é a presença do sindicato patronal.

Da delimitação dos sujeitos decorre a abrangência desses diplomas. Enquanto o Acordo Coletivo só se aplica aos empregados da empresa - ou das empresas - que participaram da negociação, a convenção coletiva de trabalho tem abrangência sobre toda a categoria profissional e econômica, considerada a limitação territorial dos sindicatos participantes.

Quanto à hierarquia entre os Acordos Coletivos e as normas coletivas, está presente no art. 620 da CLT: “As condições estabelecidas em Acordo Coletivo de Trabalho sempre prevalecerão sobre as estipuladas em convenção coletiva de trabalho.”⁴⁵

Para Martinez, essa previsão é fruto da “aplicação do princípio da presunção de legitimação dos atos negociais da entidade sindical operária”⁴⁶. Isso quer dizer que se considera que na negociação de abrangência menor (Acordo Coletivo), pode ser pactuada uma nova correlação de vantagens e desvantagens mais interessante para a categoria do que aquela pactuada no instrumento mais abrangente (Convenção Coletiva), mesmo que aparentemente uma ou mais cláusulas apresentem-se menos benéficas aos trabalhadores. Para Mancuzo, não necessariamente se trata desse movimento, uma vez que essa alteração de hierarquia é capaz de atender melhor as especificidades de cada categoria de trabalhadores:

O legislador não conseguirá jamais suprir todas as especificidades da realidade do dia a dia dos trabalhadores e as convenções sempre levarão em conta as generalidades da

⁴³ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1570.

⁴⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017. p. 1570.

⁴⁵ BRASIL. Decreto-lei n. 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jan. 2023.

⁴⁶ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 3138. *E-book*.

categoria representada, de tal modo que os Acordos Coletivos é que acabam por se encarregar de trazer para o mundo normativo as particularidades de cada “pequeno” grupo de representados.⁴⁷

Também insere-se no tema da prevalência do negociado a alteração na hierarquia entre Acordo Coletivo e convenção coletiva, cuja nova redação foi mencionada no tópico anterior. Pode ser apontado que essa alteração caracterizou uma mitigação do princípio da norma mais favorável, posto que, se o Acordo Coletivo de Trabalho suprimir norma mais benéfica da convenção coletiva, o acordo prevalecerá mesmo assim.

2.4.2 A prevalência do negociado sobre o legislado

Os acordos e as convenções coletivas de trabalho também relacionam-se com as outras fontes do direito do trabalho, de forma colaborativa e/ou hierárquica. Como já mencionado, a recente reforma trabalhista apresentou alterações importantes para o posicionamento das normas coletivas frente às outras fontes. A prevalência do negociado sobre o legislado é um tema que merece maior atenção neste trabalho, pois é um dos principais pontos que afetou as negociações coletivas de trabalho.

A inclusão do art. 611-a representou um aumento do número de assuntos que podem ser objeto das negociações coletivas e, além disso, determinou que para esses assuntos o negociado tem prevalência sobre a lei:

Art. 611-A. A convenção coletiva e o Acordo Coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre: (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

I - pacto quanto à jornada de trabalho, observados os limites constitucionais; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

II - banco de horas anual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

III - intervalo intrajornada, respeitado o limite mínimo de trinta minutos para jornadas superiores a seis horas; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IV - adesão ao Programa Seguro-Emprego (PSE), de que trata a Lei no 13.189, de 19 de novembro de 2015; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

V - plano de cargos, salários e funções compatíveis com a condição pessoal do empregado, bem como identificação dos cargos que se enquadram como funções de confiança; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VI - regulamento empresarial; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VII - representante dos trabalhadores no local de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

VIII - teletrabalho, regime de sobreaviso, e trabalho intermitente; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

IX - remuneração por produtividade, incluídas as gorjetas percebidas pelo empregado, e remuneração por desempenho individual; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)

⁴⁷ MANCUSO, Gisele Cristina. **A ultratividade da norma coletiva**: histórico brasileiro e a vedação ao instituto pela Lei nº 13.467/2017. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2019. p. 108.

- X - modalidade de registro de jornada de trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XI - troca do dia de feriado; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XII - enquadramento do grau de insalubridade e prorrogação de jornada em locais insalubres, incluída a possibilidade de contratação de perícia, afastada a licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho, desde que respeitadas, na integralidade, as normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho; (Redação dada pela Medida Provisória nº 808, de 2017)
- (Revogado)
- (Vigência encerrada)
- XII - enquadramento do grau de insalubridade; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Revogado Medida Provisória nº 808, de 2017)
- (Revogado)
- (Vigência encerrada)
- XIII - prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença prévia das autoridades competentes do Ministério do Trabalho; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XIV - prêmios de incentivo em bens ou serviços, eventualmente concedidos em programas de incentivo; (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017)
- XV - participação nos lucros ou resultados da empresa. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) [...] ⁴⁸

Ressalta-se no caput do artigo que o rol apresentado, ainda que bastante extenso, não é exaustivo. Isso demonstra que a intenção do dispositivo é proporcionar uma abertura que muitos temas que historicamente eram guarnecidos pela lei, passem a ser temas tratados nas normas coletivas de trabalho. Sendo assim, um dos aspectos a ser considerado é que as novas disposições potencializam, em tese, a negociação coletiva, abrindo para ela possibilidades que não se apresentavam até então.

Em estudo dedicado a avaliar de maneira qualitativa os primeiros impactos da reforma nas negociações coletivas, Scherer aponta que essas mudanças incentivaram uma postura propositiva da patronal, o que pode ser atestado pelo fato de que, em uma amostra de 79 negociações coletivas pós reforma trabalhista, 95% dos casos apresentavam propostas dos empregadores⁴⁹. O autor também aponta que a maior parte dos assuntos apresentados pelos empregadores está no rol daqueles elencados no art. 611-A da CLT, como o banco de horas/compensação de jornada (58,2% das negociações), jornada de 12x36 (45,6%) e intervalos intrajornada (36,7%)⁵⁰.

⁴⁸ BRASIL. Decreto-lei n. 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 15 jan. 2023.

⁴⁹ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 189.

⁵⁰ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN,

Em contraste com a disposição do art. 611-A, o art. 612-B elencou em rol exaustivo temas em que não pode ser negociada redução dos direitos previstos em lei: “Art. 611-B. Constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de Acordo Coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: [...]”. Figuram nesses temas: Valor de FGTS, salário mínimo, valor de 13º, não retenção, remuneração do trabalho noturno e extraordinário, férias anuais (remuneração e número de dias, licença paternidade e maternidade, seguro contra acidentes, entre outros. Esses direitos que constam no novo artigo da consolidação trabalhista coincidem com alguns daqueles que já estavam dispostos no art. 7 da Constituição Federal.

A previsão desse rol exaustivo, conforme Souto Maior e Severo, relaciona-se com o caráter indisponível dos direitos apresentados no texto constitucional. Para eles, o que se pretendeu com a previsão desse rol foi mitigar o caráter de indisponibilidade dos direitos que ficaram de fora dessa lista:

Daí por que a regra do artigo 611-B da CLT não faz sentido, senão como disfarce, que precisa, portanto, ser desvelado. Esse artigo dispõe que “constituem objeto ilícito de convenção coletiva ou de Acordo Coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos” e, então, elenca alguns dos incisos do artigo 7º da Constituição, deixando de fora, propositadamente, as normas sobre a jornada, por exemplo.⁵¹

Sobre essa relação entre a negociação coletiva e os princípios basilares do Direito do Trabalho, Dorneles destaca a afetação do princípio fundamental da promoção da melhoria da condição social do trabalhador:

Por meio de regramentos pré-ponderativos, o legislador reformista propôs uma inversão de sobrepesos principiológicos, de um esquema instrumental que antes privilegiava a imperatividade normativa (e, por consequência, o princípio fundamental da proteção do trabalhador), para outro que agora privilegia a autonomia coletiva privada (esta, não mais como um instrumento essencialmente voltado à ampliação de direitos). Por conseguinte, percebemos uma desvinculação entre o princípio da autodeterminação das vontades coletivas e o princípio fundamental da promoção da melhoria da condição social do trabalhador, conforme a esquematização que antes propúnhamos.⁵²

O autor aponta que, se antes a prevalência das normas autônomas sobre a

José; OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 190.

⁵¹ SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Editora Sensus, 2017. p. 124. *E-book*.

⁵² DORNELES, Leandro do A. D. de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. **Revista Fórum Justiça do Trabalho - RFJT**, Belo Horizonte, ano 35, n. 415, p. 37, 2018. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/periodico/144/21636/57745>. Acesso em: 30 jan. 2023.

heteronormatização repousava sobre um rol de garantias mínimas e servia para atender ao princípio da adequação setorial negociada, a partir da reforma de 2017 houve uma desvinculação entre essas garantias mínimas e a negociação coletiva, privilegiando a autonomia privada.

A prevalência do negociado sobre o legislado, portanto, tem o claro objetivo de privilegiar a autonomia coletiva em detrimento da vinculação a uma base anterior heteronormativa que conduza as negociações coletivas de trabalho. Para os idealizadores da reforma de 2017, isso seria uma forma de modernizar e dinamizar as relações de trabalho. Já para os críticos, essa dinamização na verdade se trata de um ataque aos princípios do direito individual e coletivo do trabalho.

2.5 Críticas à via negocial de solução de conflitos

Elencados os elementos pertinentes à negociação direta dos conflitos coletivos de trabalho e as principais alterações recentes da legislação pertinente, passa-se a abordagem das críticas a essa via de solução de conflitos. Aqui serão consideradas críticas à negociação coletiva não apenas na perspectiva do alcance do seu objetivo “lógico”, que é o fim do conflito, mas da adequação do processo negocial aos princípios e objetivos do Direito Coletivo do Trabalho e às funções da negociação coletiva anteriormente apresentadas.

Inicialmente, pode se questionar a eficácia da negociação coletiva para garantir a melhoria da condição social do trabalhador. Para Martinez, a negociação coletiva sempre traria vantagens ao trabalhador, ainda que não aparentes. A manutenção do emprego, por exemplo, seria uma dessas vantagens, conforme explica:

Ressalte-se que, mesmo nas situações em que aparentemente o instrumento coletivo negociado celebre uma perda (redução coletiva de salário, por exemplo), ele, no conjunto, trará alguma vantagem que supere o aparente prejuízo (manutenção dos postos de trabalho, por exemplo).⁵³

Contrariando essa abordagem, está a hipótese de Soares, que defende que o reconhecimento das convenções e Acordos Coletivos no art. 7º da Constituição Federal não pode ignorar o caput do mesmo artigo, que tem seguinte redação: “São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:”. Para ele, portanto, a negociação coletiva não pode estar dissociada do princípio do não

⁵³ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 3135. *E-book*.

retrocesso social presente no art. 7º e deve ser capaz de promover mais direitos aos trabalhadores:

Como reflexão, se pode afirmar que, caso o inciso XXVI em análise fosse inserido no art. 8º, e não do art. 7º, o reconhecimento dos Acordos Coletivos e das convenções coletivas seria uma prerrogativa sindical ligada à liberdade sindical, o que amplificaria o espaço para a flexibilização via negociação coletiva; contudo, repita-se, o reconhecimento dos Acordos Coletivos e convenções coletivas consta no art. 7º, de forma que é, acima de tudo, mecanismo para a melhoria das condições sociais e econômicas dos trabalhadores.⁵⁴

A partir disso, ainda que o processo de negociação leve a cessões de ambas as partes em busca de um acordo, deve se esperar que sejam garantidas as condições para que, de fato, possa se pleitear por meio da negociação um avanço para os empregados quanto a seus direitos assegurados. Em um cenário no qual as negociações coletivas privilegiam a retirada de direitos, esse requisito estaria afetado. Nesse sentido, se apresentam críticas quanto ao equilíbrio da relação negocial.

Outras críticas levam em consideração a perspectiva contratual das negociações coletivas, em que os empregados e trabalhadores são substituídos pela figura coletiva dos sindicatos e, em princípio, os elementos da hipossuficiência e vulnerabilidade inerentes à relação laboral estariam superados, constituindo-se a autonomia privada coletiva como alicerce da negociação. Ocorre que, considerando o já apresentado quadro brasileiro, de enfraquecimento e enrijecimento dos sindicatos e as recentes alterações na legislação trabalhista, é possível apontar desigualdades nas condições negociais entre sindicatos e patronal.

Alves e Castro, utilizando o conceito de vulnerabilidade negocial de Dorneles, defendem que esse pode se enquadrar às entidades sindicais no Brasil, sobretudo após a Reforma Trabalhista de 2017:

Aqui é possível identificar o risco que tem hoje o sindicato de trabalhadores na negociação coletiva com seu contraponto patronal. Trata-se de uma situação que pode ser provisória e decorre da aplicação inicial dos conteúdos normativos da Lei 13.467/2017, que desarticulou economicamente os sindicatos de trabalhadores.⁵⁵

⁵⁴ SOARES, João Batista Berthier Leite. A REFORMA TRABALHISTA, AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. In: PINTO, Cristiano *et al.* **Em defesa da Constituição**: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”, Brasília: Gráfica Movimento, 2018. p. 154.

⁵⁵ ALVES, A. C.; CASTRO, T. H. L. de. Vulnerabilidade e Direito Coletivo do Trabalho: apontamentos iniciais sobre a vulnerabilidade dos sindicatos de trabalhadores na negociação coletiva pós-reforma trabalhista. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, [s. l.], v. 6, n. 3, p. 29, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/3/2020_03_0135_0167.pdf. Acesso em: 15 jan. 2023.

Apontam os referidos autores que a reforma, ao mesmo tempo que consolidou a predominância do legislado sobre o negociado, enfraqueceu as possibilidades de embate dos sindicatos. Nessa direção, Scherer corrobora com a posição de que fim da ultratividade foi relevante para o equilíbrio de forças negocial e que na verdade enfraqueceu o instituto da negociação coletiva:

Nesse caso, a reforma contradisse o princípio do negociado sobre o legislado, posto que se proibiu um resultado possível da negociação, que seria a adoção da ultratividade pelo comum interesse das partes. Essa contradição revela o caráter tendencioso da reforma, pois ela fragiliza o poder de barganha dos trabalhadores que, diante da iminência da perda de validade das cláusulas, ficam pressionados a aceitar termos rebaixados propostos pelos empregadores.⁵⁶

Também existem as críticas, de cunho mais político, que apontam para um movimento crescente dos sindicatos pós Constituição Federal de 1988 em afastar a combatividade do âmbito das negociações coletivas, apostando na autonomia contratual como mecanismo de garantia dos interesses dos trabalhadores. Sobre isso Antunes e Silva, em artigo no qual tecem críticas aos rumos tomados por algumas centrais sindicais brasileiras (principalmente Central Única dos Trabalhadores e Força Sindical), tratam do que denominam “culto da negociação”:

Nossa hipótese central é que o sindicalismo brasileiro recente, denominado como novo sindicalismo, sofreu grandes transformações ao longo de mais de três décadas, que acabaram por alterar significativamente suas práticas e concepções sindicais. Isso se verificou especialmente em seu núcleo mais importante, a CUT, resultante direta do novo sindicalismo, cuja atuação sindical distanciou-se do chamado sindicalismo combativo, dotado de claro caráter de classe, para práticas sindicais predominantemente voltadas para as negociações visando à ampliação dos espaços de cidadania.⁵⁷

Apontam os autores que, ao lançar todas suas forças para os movimentos de negociação com os patrões sem uma “retaguarda” no movimento dos trabalhadores, os sindicatos protagonizam negociações que muito mais servem para a manutenção da própria situação do que para a melhoria das condições para os seus representados. Nesse sentido, apontam para a manutenção de uma burocracia sindical que é central para o problema de representatividade dos sindicatos brasileiros.

As considerações acima são apenas algumas das possíveis sobre o processo de

⁵⁶ SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, Campinas: Curt Nimuendajú, 2019. p. 190.

⁵⁷ ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 28, n. 75, p. 511-528, set./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/HYrfJQj6S3p4FFg584KTqvt/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2023.

negociação coletiva, importando destacar que todas as críticas são sensíveis às especificidades de cada categoria profissional, à correlação de forças entre sindicato e patronal, grau de mobilização dos trabalhadores e também do momento histórico e econômico vivido. Nesse sentido, um dos objetivos deste trabalho é verificar se - e como - as problemáticas da negociação coletiva se apresentam em uma categoria específica de trabalhadores.

3 A VIA INDIRETA DE SOLUÇÃO DE CONFLITOS COLETIVOS

3.1 Meios paraeterônomos e heterônomos de solução de conflitos

A negociação direta, por vezes, é conduzida a um momento no qual para uma das partes - ou para ambas - as concessões exigidas são custosas demais para que seja efetuado acordo. Uma vez que o conflito não pode chegar a seu termo pela via negocial direta, é necessária a introdução de um terceiro sujeito para impulsionar o fim do conflito. Esse pode colocar-se no sentido de auxiliar para que o acordo seja realizado ou, se mesmo assim não houver possibilidade de autocomposição, para decidir a melhor solução. No primeiro caso, temos as figuras do mediador e do conciliador e, no segundo caso, do árbitro ou do Poder Judiciário.

Martinez define em três as formas de resolução dos conflitos coletivos, sendo a primeira a forma autônoma, ou seja, a negociação direta abordada no primeiro capítulo. As formas paraeterônomas são aquelas em que um elemento externo auxilia as partes para que cheguem a um acordo, através de um processo de mediação ou de conciliação. Por fim, as formas heterônomas são aquelas em que a decisão a ser tomada é delegada para o ente externo ao conflito, na forma de um árbitro eleito pelas partes ou do Poder Judiciário⁵⁸. A seguir, serão abordadas todas essas formas em suas particularidades.

3.1.1 Mediação e conciliação

A mediação e conciliação são formas de tratamento dos conflitos coletivos, que buscam auxiliar que as partes cheguem a uma solução consensual. Esses instrumentos podem ser utilizados em vários momentos do conflito coletivo, como logo em seguida às primeiras tentativas frustradas de negociação direta ou então após já instaurado processo judicial para tratar da questão. São as denominadas formas paraeterônomas de solução de conflitos coletivos:

As fórmulas paraeterônomas de solução dos conflitos coletivos caracterizam-se pela intervenção de um terceiro imparcial que, por força de sua assistência e de sua função catalisadora, insere-se no conflito apenas para acelerar a concórdia dos litigantes.⁵⁹

Conforme destaca o autor, a função principal da mediação e da conciliação é de funcionar como catalisador, acelerar um processo que já tinha condições de acontecer. Ou seja, via de regra os conciliadores e mediadores não inserem novos elementos na relação - embora

⁵⁸ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 3210. *E-book*.

⁵⁹ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 3214. *E-book*.

no caso da conciliação é possível que sejam feitas sugestões -, tampouco pressionam as partes para que sejam aderentes a determinada posição. O papel dessas figuras é potencializar elementos voltados à solução consensual dos conflitos. São formas paraeterônomas pois, embora “desvirtuem” a negociação direta ao inserir um novo ator no conflito coletivo de trabalho, caso sejam bem sucedidas levarão a um resultado muito parecido da negociação direta, que é uma norma coletiva pactuada entre os sujeitos diretos do conflito. Nesse sentido, também são denominados meios de autocomposição de conflitos.

Estabelecidas as semelhanças entre os procedimentos de mediação e conciliação, cabe abordar suas diferenças, considerando que é frequente que acabem sendo tratados como sinônimos. Didier Jr explica que “o conciliador tem uma participação mais ativa no processo de negociação, podendo, inclusive, sugerir soluções para o litígio”⁶⁰. Desse modo, a conciliação se aplica, em geral, aos casos em que não havia relação anterior entre as partes ou se tratava de uma relação mais “distante”, como as relações de consumo, por exemplo.

Na mediação, por sua vez, o papel do terceiro elemento é identificar os elementos potenciais para estabelecer uma solução consensual entre as partes, sem fazer sugestões de solução. O objetivo da mediação é facilitar o diálogo e esclarecer os elementos do conflito. Por isso é “mais indicada nos casos em que exista uma relação anterior e permanente entre os interessados, como nos casos de conflitos societários e familiares.”⁶¹.

No âmbito do Direito do Trabalho, tanto o instituto da mediação quanto o da conciliação são aplicáveis, sendo que nos conflitos coletivos do trabalho, por suas características, é mais comum que seja aplicado o instituto da mediação. As autocompositivas de resolução dos conflitos estão fortemente presentes no processo do trabalho brasileiro, por exemplo na obrigatoriedade da tentativa de conciliação no processo (art.846 e 850 da CLT), em momentos específicos da instrução processual e também seu incentivo em qualquer momento do andamento do processo. Na resolução 174/2016 do CSJT (Conselho Superior da Justiça do Trabalho) está elucidada a importância dos institutos da mediação e da conciliação para a Justiça do Trabalho:

[...] considerando que a conciliação e a mediação são instrumentos efetivos de pacificação social, solução e prevenção de litígios e que a sua apropriada disciplina em programas já implementados no País tem reduzido a excessiva judicialização dos conflitos de interesses, bem como a quantidade de recursos e também de execução de sentenças⁶².

⁶⁰ DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2015. p. 276.

⁶¹ DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2015. p. 276.

⁶² BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT N.º 174, DE 30 DE SETEMBRO DE**

A resolução do CSJT apresenta dois objetivos centrais dos meios autocompositivos para a justiça trabalhista: a busca da pacificação social e a diminuição do número de demandas judicializadas. A ideia central é que, além de os conflitos serem resolvidos de maneira célere e efetiva quando chegam ao Poder Judiciário, que eles na medida do possível não cheguem a demandar uma decisão judicial. Na esteira da concepção acima, no que diz respeito especificamente aos conflitos coletivos do trabalho, o CSJT determinou na resolução 174 de 2016 que os conflitos coletivos que potencialmente podem ser ajuizados, podem passar por processo mediação na Justiça do Trabalho antes mesmo disso, no formato pré-processual: ”§ 7º. Podem ser submetidos ao procedimento da mediação pré-processual os conflitos coletivos.”.⁶³

Conclui-se, portanto, que a via que será abordada em momento posterior, do ajuizamento (Dissídio Coletivo), coloca-se como última - e não desejada - alternativa, frente às muitas possibilidades de solução consensual que a precedem. No entanto, cabe ressaltar que também existem críticas aos meios autocompositivos na Justiça do Trabalho, não sendo unânime que a solução consensual dê ao conflito coletivo seu melhor termo em todos os casos, principalmente no que diz respeito aos direitos dos trabalhadores.

Sobre isso, destaca-se o trabalho de Hillesheim, que tece uma crítica ao processo de ampliação dos meios autocompositivos na Justiça do Trabalho. Ele reconhece o papel desses meios para a eficiência e celeridade do Poder Judiciário e para a garantia de um “pacto social” de resolução dos conflitos. Porém, para o autor a questão central colocada é que a autocomposição permite que se abra mão de princípios do Direito Coletivo do Trabalho e sejam infringidas normas jurídicas, uma vez que prevalece o acordado entre as partes, mesmo que o direito seja, de fato, outro. Na realidade brasileira, em que os empregadores, em geral, julgam que há muitos direitos trabalhistas (e questionam sua obrigação quanto a eles), Hillesheim defende que o incentivo à autocomposição acaba beneficiando os empregadores:

No conjunto das iniciativas que pretendem a “modernização” desse poder [judiciário], a conciliação é tomada como estratégia fundamental para recuperar a credibilidade do judiciário perante a sociedade. No âmbito das relações laborais, contudo, tal instituto jurídico tem legitimado a mitigação e a supressão de direitos individuais e coletivos,

2016. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências, Brasília: Poder Judiciário, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 6 fev. 2023.

⁶³ BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT N.º 174, DE 30 DE SETEMBRO DE 2016.** Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências, Brasília: Poder Judiciário, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 6 fev. 2023.

numa lógica em que o trabalhador sempre perde.⁶⁴

Souto Maior, por sua vez, apresenta uma crítica ao que denomina “busca incessante da conciliação”, entendendo que a análise de qual o meio mais adequado para a resolução de um conflito parte da análise do caso concreto, e não de uma ideia pré-estabelecida:

Não nego que a conciliação possa ser uma boa solução para um conflito, mas tudo depende do tipo do conflito. Na nossa realidade, mais da metade das reclamações trabalhistas tem origem do interesse do ex-empregado em receber suas verbas rescisórias, para dar entrada no seguro-desemprego e levantar o FGTS, pois seu ex-empregador é um dos muitos que adotou a prática disseminada de somente acertar as contas do trabalhador na futura reclamação trabalhista por este movida. Ora, fazer um acordo na Justiça do Trabalho sobre tais verbas pressupõe receber menos do que é direito líquido e certo do trabalhador e ainda com o efeito perverso de dar quitação de tudo o que demais possa decorrer do contrato de trabalho. A homologação de um acordo em tais condições desmerece o processo como técnica de solução justa de conflitos, aniquila o direito do trabalho e com ele a já abalada dignidade do trabalhador, incentiva essa prática por certos empregadores, desmerece o bom empregador, que busca às vezes a duras penas cumprir as obrigações trabalhistas, e desacredita o Judiciário.⁶⁵

O raciocínio empreendido pelos autores aponta para uma lógica de funcionamento que diz respeito aos conflitos tanto individuais do trabalho como coletivos: há uma tendência geral de priorização dos métodos autocompositivos para todos os casos. Nesse sentido, destaca-se que não se trata de um pacto entre empregadores e Poder Judiciário para que se flexibilizem direitos, mas sim uma concepção geral compartilhada também pelas entidades representativas e pelos próprios empregados:

No âmbito das relações laborais, a perspectiva conciliatória é unanimemente defendida pelo empresariado, e as vantagens dela decorrentes têm estimulado o estabelecimento de “parcerias” com sindicatos de trabalhadores para a criação de estruturas que facilitem a resolução de conflitos trabalhistas, de modo a evitar a intervenção do Estado-juiz.⁶⁶

Em que pese possam ser apontados os problemas dos meios autocompositivos frente aos princípios e normas do Direito do Trabalho, além de todas as críticas já apresentadas sobre os problemas da via negocial (que ainda se apresenta aqui, ainda que de forma parcial), é um

⁶⁴ HILLESHEIM, Jaime. **Conciliação trabalhista**: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo. 2015. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. p. 605.

⁶⁵ SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. **Revista do Superior Tribunal do Trabalho**, Brasília, v. 68, n. 1, p. 9, 2002.

⁶⁶ HILLESHEIM, Jaime. **Conciliação trabalhista**: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo. 2015. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. p. 606.

fato que o processo de conciliação/mediação possui lugar de destaque nos conflitos coletivos do trabalho hoje no Brasil. Seja nos conflitos que há a instauração do Dissídio Coletivo, seja naqueles em que se produz a norma coletiva a partir de acordo, é muito comum que estejam presentes e incentivados como solução do litígio, por isso é necessária sua abordagem de forma mais aprofundada neste trabalho.

3.1.2 A Arbitragem

A arbitragem é uma forma heterônoma de solução de conflitos, em que um terceiro, escolhido em comum acordo pelas partes, é responsável por tomar decisões que visem o fim do conflito. Um elemento essencial à arbitragem é a sua característica opcional, posto que é uma modalidade que privilegia a autonomia da vontade. É necessário que entre as partes, antes mesmo de existir o conflito em concreto, exista uma cláusula compromissória estabelecendo em quais casos e circunstâncias caberá o procedimento arbitral. Complementando a cláusula compromissória pode existir o compromisso arbitral, voltado a regulamentar o funcionamento do procedimento:

Para efetivar a cláusula compromissória, costuma ser necessário que se faça um compromisso arbitral, que regulará o processo arbitral para a solução do conflito que surgiu. No entanto, se a cláusula compromissória for completa (contiver todos os elementos para a instauração imediata da arbitragem), não haverá necessidade de futuro compromisso arbitral ⁶⁷

O produto da arbitragem é um laudo arbitral, que possui status de título executivo extrajudicial. Disso deriva também uma importante característica do procedimento arbitral: embora o procedimento possa ser livremente acordado entre as partes e executado fora da jurisdição estatal, o árbitro não dispõe de meios para obrigar as partes ao cumprimento, sendo necessário recorrer ao Poder Judiciário para a execução.

Esse instituto, que possui maior aplicação no direito civil, possui disciplina própria na Lei n. 9.307/96 e é mencionado em normatizações específicas do Direito do Trabalho, como a Lei de Greve⁶⁸ e o art. 114 da CF. Sua aplicação no ramo trabalhista ainda é bastante incipiente no Brasil e historicamente relacionada ao Direito Coletivo do Trabalho, dada a discussão sobre a indisponibilidade de direitos na esfera individual. Cabe ressaltar a previsão, a partir da reforma

⁶⁷ DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil**: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento. 17. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2015. p. 170.

⁶⁸ Art. 7º Observadas as condições previstas nesta Lei, a participação em greve suspende o contrato de trabalho, devendo as relações obrigacionais, durante o período, ser regidas pelo acordo, convenção, laudo arbitral ou decisão da Justiça do Trabalho.

trabalhista de 2017, de que pode ser estabelecida cláusula de arbitragem nos contratos dos trabalhadores ditos hipovulneráveis (Art. 507-A da CLT)⁶⁹, o que gera uma expectativa de aumento da utilização desse instituto no direito individual.

No que diz respeito ao Direito Coletivo do Trabalho, a arbitragem é defendida por sua celeridade na resolução dos conflitos nos quais a negociação direta não seja possível. Quando comparada à via do Dissídio Coletivo (que será melhor explicada a seguir), os defensores do processo arbitral justificam que é capaz de, mesmo se tratando de uma decisão por terceiro, se aproximar mais da vontade das partes, como explica Teixeira Filho:

Tirante esse fator cultural, a arbitragem revela, pelo menos em tese, uma grande vantagem sobre o Dissídio Coletivo: ela resulta de um tríplice consenso das partes. Em primeiro lugar, há que se concordar com a eleição da via arbitral; segundo, com a pessoa do árbitro ou comitê de peritos; e terceiro, com as regras procedimentais da arbitragem. Já o Dissídio Coletivo é eleito unilateralmente e imprime litigiosidade onde deveria imperar o desarmamento de espíritos e a busca do consenso.⁷⁰

Cabe ressaltar que Teixeira Filho fez essas considerações em um momento no qual o Dissídio Coletivo não exigia comum acordo entre as partes (tema que será abordado posteriormente), o que não é mais o caso hoje. Mas ainda assim, vale sua crítica no sentido da possibilidade de escolha do árbitro ser fator relevante, posto que o julgador do Poder Judiciário pode ser alguém totalmente afastado da realidade das partes. O autor também expõe que, no final dos anos 1990, a efetivação da arbitragem como uma das vias para solução dos conflitos era muito difícil, principalmente por um aspecto cultural no Brasil, que era a jurisdição estatal como via “natural” para a solução dos conflitos de trabalho (individuais ou coletivos). Passados mais de 20 anos, o quadro para esse instituto não vislumbrou grandes alterações. Embora a arbitragem goze de boa imagem frente a muitos teóricos e juristas, a via judicial ainda se sobrepõe nos casos em que não é possível a autocomposição dos conflitos.

⁶⁹ Art. 507-A. Nos contratos individuais de trabalho cuja remuneração seja superior a duas vezes o limite máximo estabelecido para os benefícios do Regime Geral de Previdência Social, poderá ser pactuada cláusula compromissória de arbitragem, desde que por iniciativa do empregado ou mediante a sua concordância expressa, nos termos previstos na Lei no 9.307, de 23 de setembro de 1996. (Incluído pela Lei nº 13.467/2017)

⁷⁰ TEIXEIRA FILHO, João de Lima. A arbitragem e a solução dos conflitos coletivos de trabalho. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, p. 4, 1997. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/A-Arbitragem-e-a-Solucao-dos-Conflitos-Coletivos-de-Trabalho-Livro-em-Homenagem-a-Orlando-T-Costa-LTr.25.07.1997.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023.

3.2 A jurisdição dos conflitos coletivos de trabalho

Conforme exposto anteriormente, no atual momento a legislação brasileira e também os atores envolvidos no conflito coletivo demonstram uma priorização da resolução pela negociação direta ou com o auxílio das vias da mediação e conciliação. A decisão por um terceiro, na figura do árbitro ou do Poder Judiciário, tem sido apontada como último recurso. No entanto, em momentos em que os interesses de empregados e empregadores tornam-se cada vez mais conflitantes, como durante as crises econômicas, a tarefa da autocomposição se apresenta mais difícil. Quando a contraprestação para uma das partes aceitar um acordo é considerada inviável e a negociação se arrasta, podem surgir eventos como a greve ou o fim da vigência do Acordo Coletivo anterior, que ampliam os impactos do processo de negociação coletiva. Nesse sentido, o Poder Judiciário pode ser chamado a atuar, constituindo-se ainda como um ator presente frente aos conflitos coletivos de trabalho. Cabe agora discutir o alcance e significados de sua atuação.

3.2.1 O Dissídio Coletivo

Dissídio coletivo é a denominação da ação judicial pela qual se busca a jurisdição estatal do conflito coletivo. Entretanto, cabe ressaltar que o dissídio possui significado para além do processo em si, conforme Martinez. O dissídio enquanto desentendimento entre partes conflitantes, é um processo que se forma mesmo antes da busca pela jurisdição estatal, podendo se resolver sem essa intervenção⁷¹. Nesse momento, trataremos especificamente do Dissídio Coletivo como judicialização do conflito coletivo de trabalho.

Quanto a sua classificação, dividem-se em dissídios de natureza econômica, que buscam a criação ou supressão de normas, e dissídios de natureza jurídica, os quais buscam a interpretação diversa de norma já existente. Essa classificação guarda semelhança com a classificação dos conflitos coletivos de trabalho, abordados no capítulo anterior.

As normas que são objeto do dissídio de natureza jurídica são as “cláusulas de Sentenças Normativas, de acordos e convenções coletivas, de dispositivos legais particulares de categoria profissional ou econômica e de atos normativos”⁷². Portanto, pode ser utilizado esse instrumento tanto para tratar de disposições já acordadas ou determinadas em Dissídio Coletivo

⁷¹ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*.

⁷² DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 431.

anterior para aquele grupo de trabalhadores, ou também de normatizações genéricas. O produto desse tipo de dissídio é em geral uma sentença do tipo declaratória, com o objetivo de dizer sobre a aplicação de determinada norma.

Os dissídios de natureza econômica, por sua vez, são aqueles que desembocam nas Sentenças Normativas, que servem para fixar normas de direito material. Para fins do direito processual do trabalho, subdivide-se os dissídios de ordem econômica em:

- originário ou inaugural – quando não há norma coletiva anterior (CLT, art. 867, parágrafo único)
- revisional – objetiva à revisão de norma coletiva anterior (CLT, arts. 873 a 875);
- de extensão – visa estender a toda a categoria as normas ou condições que tiveram como destinatários apenas parte dela (CLT, arts. 868 a 871).⁷³

A instauração do Dissídio Coletivo para resolução dos conflitos coletivos do trabalho encontra previsão no art. 114 da Constituição Federal de 1988, que trata das competências da Justiça do Trabalho. Destaca-se na redação atual do art. 144, inciso IX, § 2º, que é exigido o comum acordo entre as partes em conflito para que seja instaurado o Dissídio Coletivo de natureza econômica:

§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar Dissídio Coletivo de natureza econômica, podendo a Justiça do Trabalho decidir o conflito, respeitadas as disposições mínimas legais de proteção ao trabalho, bem como as convencionadas anteriormente.⁷⁴

Existe uma espécie mais específica de Dissídio Coletivo - que será objeto do estudo de caso deste trabalho -, o Dissídio Coletivo de Greve (DCG). Este possui natureza a priori declaratória, enquadrando-se no conceito de Dissídio Coletivo de natureza jurídica, pois o objetivo de sua instauração é que o Poder Judiciário se posicione sobre a legalidade da greve. Porém, a lei permite que, dentro do próprio DCG, possa ser proferida Sentença Normativa tratando das questões materiais debatidas pelos conflitantes. Por esse motivo esse tipo de dissídio pode ser caracterizado como um Dissídio Coletivo de natureza mista⁷⁵. O DCG está previsto na Lei 7.783/1989 (Lei de Greve) e permite o ajuizamento por apenas uma das partes ou pelo Ministério Público:

⁷³ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 3617.

⁷⁴ BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 10 jan. 2022.

⁷⁵ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 3620.

Art. 8º A Justiça do Trabalho, por iniciativa de qualquer das partes ou do Ministério Público do Trabalho, decidirá sobre a procedência, total ou parcial, ou improcedência das reivindicações, cumprindo ao Tribunal publicar, de imediato, o competente acórdão.⁷⁶

O Dissídio Coletivo de greve possui, portanto, uma característica peculiar frente ao ordenamento jurídico atual, posto que é uma exceção à exigência de mútuo acordo para sua instauração. Considerando seu caráter híbrido entre dissídio de natureza jurídica e econômica, considera-se que o ajuizamento sem o acordo de alguma das partes não infringe o art. 144 da CF. Isso possui consequências práticas sobre os conflitos coletivos de trabalho, pois é um instrumento que é comumente utilizado pelos empregadores para buscar a salvaguarda no Poder Judiciário contra os efeitos da greve.

Quanto à competência para julgamento dos dissídios coletivos, essa depende da abrangência territorial da categoria profissional envolvida no conflito. Nunca ocorre o julgamento pelas Varas de Trabalho, por menor que seja a categoria, sendo de competência dos TRT sempre que todos os locais de trabalho estiverem em área interna a sua delimitação territorial. Nos casos em que a categoria profissional abrange território de mais de um TRT, a competência para julgamento do dissídio é do TST. O órgão interno responsável pela instrução dos dissídios coletivos é a SDC (Seção de Dissídios Coletivos) de cada Tribunal.

Dentre os requisitos para instauração do Dissídio Coletivo, destaca-se a exigência de prévia tentativa de autocomposição. Além disso, ressalta-se o já mencionado comum acordo para a instauração do dissídio, que está vigente desde 2004 no art. 114 da Constituição Federal. Essa previsão gerou controvérsias jurisprudenciais por muitos anos, mas hoje é tema pacificado por julgamento do STF no RE 1.002.295⁷⁷, que reconheceu a constitucionalidade da exigência.

Merecem destaque também os requisitos de legitimidade para instauração do Dissídio Coletivo. São legítimos para sua propositura por parte dos trabalhadores as associações sindicais de base e, a sua falta, as federações ou confederações correspondentes à categoria econômica, representando uma competência suplementar⁷⁸. Para o ajuizamento do Dissídio Coletivo, é necessário referendo através de assembleia geral de trabalhadores, com

⁷⁶ BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17783.htm Acesso em: 10 jan. 2023.

⁷⁷ Tese de repercussão geral do STF: "É constitucional a exigência de comum acordo entre as partes para ajuizamento de Dissídio Coletivo de natureza econômica, conforme o artigo 114, §2º, da Constituição Federal, na redação dada pela Emenda Constitucional 45/2004".

⁷⁸ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 431.

comprovação prevista na OJ 8, da SDC do TST⁷⁹: “A ata da assembleia de trabalhadores que legitima a atuação da entidade sindical respectiva em favor de seus interesses deve registrar, obrigatoriamente, a pauta reivindicatória, produto da vontade expressa da categoria.”

Por fim, ressalta-se que o Ministério Público é competente nos casos de paralisação do trabalho com potencial lesivo ao interesse público, com a previsão da Lei 7.783/89 já apresentada acima e também no art. 856 da CLT e no art. 114 da Constituição Federal: “§ 3º Em caso de greve em atividade essencial, com possibilidade de lesão do interesse público, o Ministério Público do Trabalho poderá ajuizar Dissídio Coletivo, competindo à Justiça do Trabalho decidir o conflito.

3.2.2 A Sentença Normativa

A Sentença Normativa é o resultado do processo de Dissídio Coletivo de natureza econômica, quando este não chega a seu termo pela via da conciliação intraprocessual. Trata-se de uma fonte heterônoma do direito trabalhista, uma normatização de direito material a partir do caso concreto.

A Sentença Normativa é formada a partir do Poder Normativo, que será analisado melhor posteriormente, que se trata de uma atividade atípica do Poder Judiciário. Esse tipo de sentença difere do produto de outros casos que que o Poder Judiciário produz normas, como na confecção de seus regimentos internos, justamente por produzir normas de Direito Material do Trabalho. Nesse sentido, cabe também diferenciar as Sentenças Normativas, enquanto fontes do Direito do Trabalho, do produto da atividade jurisprudencial também realizada pelo Poder Judiciário com o fim de produzir normas jurídicas:

Nesta última atuação (jurisprudencial), a norma derivaria da reiteração, pelos tribunais, de julgados individuais em semelhante ou idêntica direção, no exercício de função típica e tradicional ao Judiciário. Já a Sentença Normativa estrutura um espectro de normas gerais, abstratas, impessoais, obrigatórias, como resultado de um único e específico processo posto a exame do tribunal trabalhista para aquele preciso e especificado fim, no exercício de função típica e tradicional do Poder Legislativo (e não do Judiciário).⁸⁰

Embora esse tipo de sentença guarde semelhanças com a sentença “clássica”, enquanto

⁷⁹ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 8 da SDC do TST – Dissídio Coletivo. Pauta Reivindicatória Não Registrada em ata**, [s. l.], 1998. Disponível em: <https://modeloinicial.com.br/lei/129862/orientacao-jurisprudencial-1-99-@1>. Acesso em: 10 fev. 2023.

⁸⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 169.

manifestação do Poder Judiciário, ela se aproxima quanto a sua forma mais da lei do que de uma sentença. Isso porque ao invés de traduzir uma interpretação sobre uma norma já existente - que é via de regra o papel da sentença -, a Sentença Normativa tem papel prospectivo, de criação. Conforme explica Delgado, "em decorrência dessa dualidade, que lhe é atávica, é que Calamandrei produziu a hoje clássica referência à Sentença Normativa como “corpo de sentença, alma de lei””.⁸¹

Outro elemento importante sobre as Sentenças Normativas é a sua temporalidade. Uma vez que se propõe a resolver um conflito coletivo de trabalho concreto, em alternativa aos acordos e convenções coletivas de trabalho pactuados por meio de acordo (que possuem prazo), a Sentença Normativa não possui caráter permanente. O prazo máximo de duração dos efeitos da sentença está disposto no art. 868, parágrafo único, da CLT: “O Tribunal fixará a data em que a decisão deve entrar em execução, bem como o prazo de sua vigência, o qual não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.”

Essa vigência está atualmente enquadrada na vedação da ultratividade das normas coletivas, vigente desde a reforma de 2017. Ou seja, passado o prazo da sentença, não são mais obrigatórias suas cláusulas enquanto não sobrevier nova normatização. Quanto à revogação da sentença antes do prazo de 04 anos, a questão teve esclarecimento com o precedente 120 da Seção de Dissídios Coletivos do TST⁸²:

SENTENÇA NORMATIVA. DURAÇÃO. POSSIBILIDADE E LIMITES. A Sentença Normativa vigora, desde seu termo inicial até que Sentença Normativa, convenção coletiva de trabalho ou Acordo Coletivo de trabalho superveniente produza sua revogação, expressa ou tácita, respeitado, porém, o prazo máximo legal de quatro anos de vigência.

Quanto ao Dissídio Coletivo de Greve, além do papel de estabelecer as normas que regularão as questões conflituosas, a sentença tem papel de dar fim ao movimento grevista (ainda que esse seja declarado legal), pois resolve, além da questão jurídica, a questão material colocada. Nesse caso, mesmo que considerada legal (não abusiva), a greve deve ser interrompida com a decisão do Poder Judiciário⁸³, “estejam ou não os trabalhadores/as

⁸¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO**. 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017, p. 170.

⁸² BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente 120 da Seção de Dissídios Coletivos - Sentença Normativa, duração, possibilidades e limites**, 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/79> Acesso em: 12 fev. 2023.

⁸³ Conforme art. 14 da Lei n° 7.783/1989 (Lei de Greve): "Constitui abuso do direito de greve a inobservância das normas contidas na presente Lei, bem como a manutenção da paralisação após a celebração de acordo, convenção ou decisão da Justiça do Trabalho".

satisfeitos/as com o resultado do julgamento”⁸⁴. Caso haja persistência da greve diante de nova assembleia de trabalhadores, será instaurado novo Dissídio Coletivo em que a greve tende a ser declarada ilegal. Uma das justificativas plausíveis para a greve no curso de vigência de Sentença Normativa, o que afastaria sua ilegalidade, é o descumprimento de suas cláusulas por parte do empregador: “neste caso, os trabalhadores poderão retomar a greve, mas observando o mesmo rito legal.”⁸⁵

A Sentença Normativa é recorrível, por meio de Recurso Ordinário, conforme art. 7º da Lei 7701/1988⁸⁶ e art. 895, II da CLT⁸⁷. O recurso possui efeito devolutivo, estando apta a sentença a produzir efeitos, não obstante possa excepcionalmente ser determinado o efeito suspensivo. Em relação ao termo inicial de vigência, existem três possibilidades:

(a) da data do ajuizamento do dissídio, quando for o primeiro da categoria (art. 867, parágrafo único, a, CLT); (b) no dia seguinte ao término do acordo, convenção ou Sentença Normativa vigente, se o Dissídio Coletivo for instaurado dentro dos 60 dias anteriores ao respectivo termo final (art. 616, § 3º); (c) a partir da publicação da sentença, se o dissídio não for instaurado nos 60 dias anteriores à data-base da categoria.⁸⁸

Após a abordagem dos principais aspectos conceituais relativos aos dissídios coletivos e as Sentenças Normativas, cabe tratar detalhadamente o Poder Normativo que se expressa nesses institutos.

3.3 O Poder normativo do Poder Judiciário trabalhista

O Poder Normativo judiciário, no âmbito dos conflitos coletivos do trabalho, apresenta-

⁸⁴ OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de. **Greve e Negociação Coletiva**: dimensões complementares da luta sindical. São Paulo: Editora Dialética, 2022. p. 47.

⁸⁵ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Dissídio coletivo de trabalho e ação de cumprimento. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1. ed. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/388/edicao-1/dissidio-coletivo-de-trabalho-e-acao-de-cumprimento>. Acesso em: 8 fev. 2023.

⁸⁶ Art. 7º - Das decisões proferidas pelo Grupo Normativo dos Tribunais Regionais do Trabalho, caberá recurso ordinário para o Tribunal Superior do Trabalho.

⁸⁷ II - das decisões definitivas ou terminativas dos Tribunais Regionais, em processos de sua competência originária, no prazo de 8 (oito) dias, quer nos dissídios individuais, quer nos dissídios coletivos. (Incluído pela Lei nº 11.925, de 2009).

⁸⁸ JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Dissídio coletivo de trabalho e ação de cumprimento. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1. ed. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/388/edicao-1/dissidio-coletivo-de-trabalho-e-acao-de-cumprimento>. Acesso em: 8 fev. 2023.

se no momento em que, frustradas as tentativas de negociação, o Poder Judiciário, na forma de Estado-juiz decide, sobre as questões colocadas pelas partes. O Dissídio Coletivo é, portanto, uma manifestação do Poder Normativo, que é traduzida pelas Sentenças Normativas.

Conforme já exposto, trata-se de uma atividade atípica do Poder Judiciário, que encontra limites quanto aos objetos de aplicação. Dorneles e Oliveira apresenta os principais desses limites, quais sejam: os direitos constitucionais/infraconstitucionais mínimos (Art. 114 §2º da Constituição Federal); as matérias que sejam reservadas à lei ou às normas coletivas; a capacidade econômica empresarial, conforme arts. 766 e 873 da CLT e a impossibilidade de vinculação de cláusula de reajuste ou correção salarial automática a índice de preços (art. 13, Lei 10192/2001).⁸⁹

3.3.1 A Ascensão do Poder Normativo no Brasil

Conforme observado anteriormente, a via pela qual o Poder Normativo é exercido é o Dissídio Coletivo. Portanto, para entender a gênese do Poder Normativo, é elementar fazer um apanhado histórico sobre a ferramenta do dissídio. Em um primeiro momento, esse instituto foi previsto na CLT de 1943, no art. 868, o qual já apresentava algumas considerações sobre o procedimento a ser aplicado:

Art. 856 - A instância será instaurada mediante representação escrita ao Presidente do Tribunal. Poderá ser também instaurada por iniciativa do presidente, ou, ainda, a requerimento da Procuradoria da Justiça do Trabalho, sempre que ocorrer suspensão do trabalho.

No entanto, verificou-se que as disposições da CLT não conferiram ao instrumento a legitimidade necessária para que o mesmo se efetivasse. A Constituição Federal de 1946 apresentou um complemento importante, ao prever o Dissídio Coletivo como uma das competências da Justiça do Trabalho, no seu art. 123:

Art 123 - Compete à Justiça do Trabalho conciliar e julgar os dissídios individuais e coletivos entre empregados e empregadores, e, as demais controvérsias oriundas de relações de trabalho regidas por legislação especial. § 1º - Os dissídios relativos a acidentes do trabalho são da competência da Justiça ordinária. § 2º - A lei especificará os casos em que as decisões, nos dissídios coletivos, poderão estabelecer normas e condições de trabalho.⁹⁰

⁸⁹ DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cínthia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016. p. 433.

⁹⁰ BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. A Mesa da Assembléia Constituinte promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos termos dos seus arts. 218 e 36, respectivamente, e manda a todas as autoridades, às quais

Conforme explica Martinez, naquele momento o Dissídio Coletivo era um importante elemento para contenção social em um cenário de efervescência política. Preferia-se que o dissídio fosse levado ao Estado-juiz do que tomasse seus próprios rumos, uma vez que esses poderiam ser danosos à manutenção da denominada paz social. As greves de trabalhadores e os lockout eram acontecimentos que o Estado buscava evitar. O autor atribui a esse movimento a consolidação do Poder Normativo no país:

Não bastava, entretanto, dirimir o conflito coletivo segundo a sistemática adotada pelo Estado brasileiro; para ele era necessário atuar de forma a substituir a ação natural dos sujeitos coletivos, criando, em lugar deles (que não se autocompuseram), normas e condições de trabalho. Foi assim que surgiu o chamado “Poder Normativo da Justiça do Trabalho.”⁹¹

Após a regulamentação do Dissídio Coletivo, associada ao atrelamento dos sindicatos ao Estado, a via judicial tornou-se prioritária na solução dos conflitos coletivos. Embora tenha sido incluída na CLT em 1967 a disposição de que os sindicatos e outras entidades representativas não poderiam recusar-se à negociação coletiva, na prática essa via não era efetiva, conforme mencionado no primeiro capítulo. A negociação caracterizou-se por muito tempo por ser apenas um requisito para um já planejado ajuizamento do conflito coletivo de trabalho.

Para uma análise mais aprofundada dessa consolidação do Poder Normativo, serão consideradas as colocações de Ives Gandra. O autor avalia que o exercício do Poder Normativo para resolução dos conflitos trabalhistas é um fenômeno tipicamente brasileiro, já que se observava que em muitos países os meios de autocomposição dos conflitos do trabalho já eram a preferência em meados do século XX. No Brasil, por sua vez, apenas a partir da Constituição Federal de 1988 esse movimento ganhou força. Para ele, foram três os principais motivos que levaram a constituição desse poder:

inexistência de um sindicalismo forte, que tornasse possível uma verdadeira negociação coletiva;
 mentalidade paternalista arraigada no povo, que espera do Estado a solução dos problemas sociais, colaborando pouco com a própria iniciativa;
 impossibilidade prática do Poder Legislativo promulgar leis tão particulares nas condições fáticas sob as quais os trabalhadores prestam seus serviços⁹²

couber o conhecimento e a execução desses atos, que os executem e façam executar e observar fiel e inteiramente como neles se contém. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 6 fev. 2023.

⁹¹ MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021, p. 3236. *E-book*.

⁹² MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **O direito comparado como fonte do Direito Coletivo do**

Quanto ao primeiro elemento, trata-se da gênese do movimento sindical brasileiro, abordada no primeiro capítulo. Em um primeiro momento, o movimento associativo foi duramente atacado pelos patrões, ausentes as garantias para que pudesse se constituir de forma consistente. Após, ao encontrar abrigo no guarda-chuva estatal, os sindicatos perderam autonomia e foram utilizados por muitos anos como braço do Estado, que detinha seu controle.

A segunda consideração de Gandra merece atenção especial, dado que se trata de uma importante consideração sobre a constituição da classe trabalhadora brasileira. Cabe aqui uma reflexão, que será realizada a partir da teorização de Florestan Fernandes no final dos anos 1980, em relação à formação do capitalismo brasileiro e as características da burguesia nacional. Para Fernandes, a demora na constituição do proletariado brasileiro enquanto classe está ligada à velocidade do processo de industrialização no país e a como a classe capitalista enfrentou esse desenvolvimento. O autor avalia que o capitalismo brasileiro foi muito resistente a aderir aos valores liberais/democráticos e historicamente teve uma tendência a suplantando a liberdade do movimento associativo, restringindo a atuação coletiva dos trabalhadores. Sobre a relação entre constituição da classe trabalhadora frente às características da classe burguesa, Fernandes explica:

Os elementos diferenciais não aparecem, porém, apenas na constituição dos proletários como classe. Eles se desenham com igual ou maior força na evolução da burguesia, que não é uma burguesia nacional e "conquistadora", mas uma burguesia associada, dependente e pró-imperialista.⁹³

O Estado, nesse contexto, se constituiu como meio para conter o desenvolvimento da classe trabalhadora independente, desde o Estado Novo de Getúlio Vargas até o Estado ditatorial militar. Nesse sentido, coube à classe trabalhadora, segundo Fernandes, pressionar pela realização da denominada constituição de liberdades democráticas que propiciassem a liberdade do trabalho, do desenvolvimento independente e da luta política⁹⁴, que foram suplantadas, sobretudo, no período ditatorial militar. Essas condições seriam necessárias também para a consolidação da negociação coletiva como meio para solução dos conflitos coletivos, através de sindicatos que pudessem ser independentes e parer forças com os patrões. Antes que isso fosse possível, porém, restou à classe trabalhadora a salvaguarda estatal de seus direitos.

Além dos impactos negativos sobre a negociação coletiva e sobre a força do movimento

Trabalho. Revista do TRT da 15ª Região, Campinas, n. 1, p. 44-49, jul./dez. 1991. p. 4.

⁹³ FERNANDES, Florestan. **Nós e o Marxismo.** São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 14

⁹⁴ FERNANDES, Florestan. **Nós e o Marxismo.** São Paulo: Expressão Popular, 2009. p. 28

dos trabalhadores, são outras críticas historicamente associadas ao Poder Normativo o problema da intervenção na atividade do poder legislativo e o despreparo do Poder Judiciário (dos juízes) para entender a realidade dos trabalhadores e das empresas e adequar a resolução dos casos a essa realidade.

Considerados os elementos apresentados acima, pode ser compreendida a ascensão do Poder Normativo como um instrumento utilizado pelo Estado - apoiado pelos empregadores em um primeiro momento - para conter os movimentos da classe trabalhadora. Considerando as dificuldades de constituição do movimento sindical no Brasil, os próprios trabalhadores também abraçaram a judicialização de seus interesses como meio viável para salvaguardar seus direitos.

3.3.2 A decadência e o novo significado do Poder Normativo

A reviravolta normativa em relação aos meios prioritários de solução de conflitos tem como marco a Constituição Federal de 1988, embora o Poder Normativo ainda tenha persistido no texto do art. 114: "recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar Dissídio Coletivo de natureza econômica,[...]" . O enfraquecimento da atuação judiciária na Constituição Federal diz respeito não diretamente a normas que tratam do Dissídio Coletivo, mas de normas sobre a via alternativa de solução de conflitos. A garantia de requisitos para a liberdade sindical, essenciais para que a negociação coletiva pudesse se tornar uma via, de fato, eficiente para dirimir os conflitos trabalhistas, foi crucial para que conflitos coletivos deixassem de ir até o Poder Judiciário na maior parte dos casos.

Para além das alterações legislativas que privilegiaram a negociação coletiva, as quais foram objeto do primeiro capítulo, importa destacar como essas mudanças são, na verdade, fruto de um movimento anterior à Constituição Federal. A própria classe trabalhadora, em um momento de ofensiva que vinha desde o final dos anos 1970, demandava que a conquista de seus direitos saísse da salvaguarda do Estado-juiz e pudesse ser protagonizada por si própria. Se antes os trabalhadores buscavam no jugo estatal a proteção dos seus direitos, a partir de então ansiavam por exercer todo o potencial de pressão das greves e reivindicações sem a interferência do Estado. Sobre isso, Oliveira aborda o fenômeno observado desde o início dos anos 1980:

Era o início de um processo que conferiria, a partir de então, um novo papel para a negociação coletiva no Sistema Brasileiro de relações de trabalho, fortalecendo a dimensão autocompositiva na regulação das relações trabalhistas, na criação de novos

direitos e nos mecanismos de solução de conflitos. Essa dimensão, embora preexistente, passou a conviver, de forma menos subordinada, com o viés marcadamente heterocompositivo do SBRT.⁹⁵

O cenário para a via judicial de resolução de conflitos coletivos no final do século XX foi de decadência, frente a um crescimento geral no ideário social dos benefícios dos meios autocompositivos. Outro momento marcante em que o movimento dos trabalhadores corroborou com o enfraquecimento do Poder Normativo, foi através de denúncia da CUT (Central Única dos Trabalhadores) à OIT em relação à declaração de abusividade da greve dos petroleiros de 1995. Na ocasião, a OIT emitiu recomendação de que o governo brasileiro alterasse sua legislação para restringir os casos de intervenção do Poder Judiciário⁹⁶.

Na esteira da recomendação da OIT, a “pá de cal” para o Dissídio Coletivo enquanto instrumento viável foi a Emenda Constitucional (EC) 45/2004, que alterou o art. 114 da CF, prevendo a exigência de comum acordo para instauração do Dissídio Coletivo. Destaca-se que o Dissídio Coletivo de Greve ficou de fora dessa alteração, ainda podendo ser ajuizado de forma unilateral.

Até a EC 45/2004, para o ajuizamento do dissídio bastava a manifestação de uma das partes: “recusando-se qualquer das partes à negociação ou à arbitragem, é facultado aos respectivos sindicatos ajuizar Dissídio Coletivo [...]”. A EC promoveu uma alteração justamente nesse dispositivo, de modo que passou a ser necessário o mútuo acordo para a instauração do dissídio: “§ 2º Recusando-se qualquer das partes à negociação coletiva ou à arbitragem, é facultado às mesmas, de comum acordo, ajuizar Dissídio Coletivo de natureza econômica [...]”. Conforme já mencionado, houve debate sobre se a exigência de comum acordo para a instauração do Dissídio Coletivo seria uma afronta ao princípio constitucional da inafastabilidade do Judiciário, entendimento que já foi afastado pelo STF mas que ainda constitui uma crítica realizada por alguns juristas.

Vê-se na alteração uma intenção do legislador em solapar o instituto do Dissídio Coletivo, já que o mútuo acordo em uma situação que é, por essência, litigiosa, é muito difícil:

Com isso, a EC nº 45/2004 aprofundou o fortalecimento da negociação coletiva trabalhista – na linha do texto original de 5 de outubro de 1988 – e diminuiu, ajustando a um ponto adequado, a antiga anomalia institucional, política e jurídica traduzida pela presença de um amplo Poder Normativo judicial na solução dos conflitos

⁹⁵ OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de. **Greve e Negociação Coletiva: dimensões complementares da luta sindical**. São Paulo: Editora Dialética, 2022. p. 189.

⁹⁶ LUCCHESI, Cristiane. Brasil violou direito de greve, afirma OIT. **PORTAL UOL**, São Paulo, 05 jan. 1996. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/1/05/brasil/26.html>. Acesso em: 1 fev. 2023.

coletivos de trabalho.⁹⁷

Existem posições no sentido de que a mudança constitucional teria acabado de vez com o Poder Normativo, reduzindo o Dissídio Coletivo a uma espécie de arbitragem, já que o mútuo acordo das partes para a terceirização da resolução do conflito, seria igual ao que ocorre no procedimento arbitral. Aqui será utilizado o ponto de vista de Leite, no sentido de reconhecer o enfraquecimento do Poder Normativo, mas não a sua extinção. Para o autor, "a Sentença Normativa, que é recorrível, não se equipara à sentença arbitral (irrecorrível), razão pela qual não nos parece que a EC n. 45/2004 teria proscrito o Poder Normativo."⁹⁸

As Sentenças Normativas efetivamente proferidas, embora representem um universo pequeno em relação ao número de normas coletivas firmadas por ano, ainda existem em número absoluto considerável. Os gráficos abaixo demonstram a situação nos últimos anos:

Gráfico 2 - Dissídios coletivos no TST de 2016 a 2022

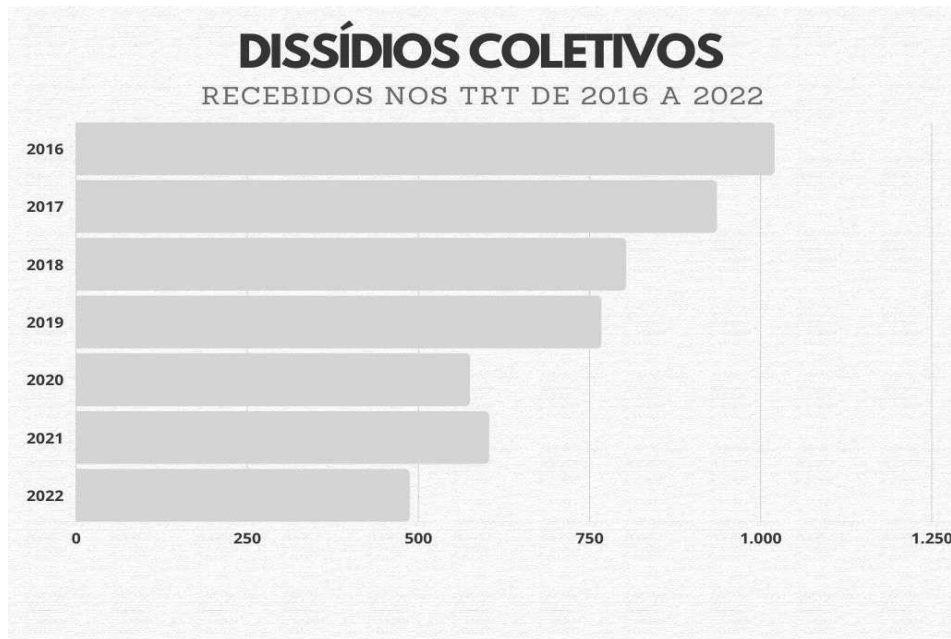


Fonte: Justiça do Trabalho - Tribunal Superior do Trabalho [2022].

⁹⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Sistema Trabalhista Brasileiro e Direito Coletivo do Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 32, n. 376, p. 9, abr. 2015.

⁹⁸ LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022. p. 3620.

Gráfico 3 - Dissídios coletivos nos TRT de 2016 a 2022



Fonte: Justiça do Trabalho - Tribunal Superior do Trabalho, 2022.

Pode ser apontada uma queda nos ajuizamentos nos TRT pós reforma trabalhista, no entanto o número de dissídios encaminhados ao TST chegou ao ápice em 2019. Quanto aos dados dos TRT, não estão consolidados na ferramenta de consulta os processos efetivamente julgados até 2019, porém constam 403 dissídios julgados em 2020, 749 em 2021 e 465 em 2022. Nesse sentido, fica indicado que os efeitos da reforma ainda são muito recentes para serem analisados os impactos nessas estatísticas, sobretudo considerando o contexto de crise econômica e da pandemia do Covid-19 e as adaptações da atividade judiciária a essa situação, que também impactam nesses números. Ainda assim, os dados corroboram com a afirmação de que o Poder Normativo não está extinto, restando entender quais são seus significados no contexto de hoje.

Nesse momento, cabe abordar o terceiro elemento apontado por Granda, qual seja a carência da normatização estatal frente ao caso concreto. Esse é um debate interessante em relação ao papel que resta ao Poder Normativo hoje. Por um lado, pode se considerar indesejável que o Poder Judiciário empreenda forças para formar regras casuísticas para o caso concreto, o que é uma das justificativas do enfraquecimento do Poder Normativo. Por outro, o caso concreto carrega a dinâmica social da relação Capital-Trabalho, que se demonstra mais célere do que as alterações legislativas demandadas por ela.

Hillesheim defende que, ainda que não se possa confundir a atividade jurisprudencial típica do Poder Judiciário com o Poder Normativo, pode se considerar que tenham potenciais parecidos no sentido da dinâmica das relações de trabalho:

Em sentido oposto a esses posicionamentos (contrários a existência do Poder Normativo), defendemos que, em face da realidade das relações de trabalho no Brasil, o Poder Normativo da justiça laboral pode contribuir para dar efetividade aos direitos trabalhistas, servindo como um reforço, em muitos casos, às fragilidades do movimento sindical de trabalhadores de determinadas categorias econômicas, proporcionando, assim, maior equilíbrio naquelas relações. Ademais, o Poder Normativo não obsta os processos negociais defendidos pelos que reclamam a “modernização” das relações laborais e, tampouco, impede que sejam pactuados direitos que ampliem aqueles já previstos, observando o próprio princípio da proibição do retrocesso social, antes mencionado.⁹⁹

Embora a atuação judiciária esteja materialmente muito limitada hoje, posto que não pode o Estado intervir nas questões em que tenha havido o acordo entre os conflitantes, conforme abordado por Hillesheim, é possível que seja utilizado como ponto de equilíbrio para a garantia dos objetivos na negociação coletiva. Inclusive o equilíbrio, na forma de regulação sobre a abusividade da greve, é uma das justificativas para que o Dissídio Coletivo de Greve continue a ser um instrumento utilizado.

Voliá Bomfim Cassar, destaca o potencial do Poder Normativo para combater a dificuldade de adaptar a proteção trabalhista às desigualdades regionais brasileiras, principalmente em regiões onde ainda é marcante “o coronelismo, o abuso do poder econômico e para as categorias inorganizadas ou cujos sindicatos não tenham muita representatividade”¹⁰⁰. Para a autora, uma restrição do Poder Normativo como incentivo para a negociação coletiva só teria materialidade em um contexto no qual fosse combatida a intransigência dos empregadores, o que não é o panorama brasileiro.

Desse modo, podemos entender que a persistência do Poder Normativo após quase duas décadas da EC 45/2004 diz respeito não somente à manutenção da previsão legislativa, mas a uma necessidade material dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil, diante de algumas debilidades no andamento das negociações coletivas. Dorneles e Oliveira atribuem à herança do sistema sindical corporativo um dos motivos da manutenção do instituto do Poder Normativo, conjuntamente com a contribuição sindical obrigatória¹⁰¹ e a unicidade sindical¹⁰².

Elucidadas as questões pertinentes às negociações coletivas e Dissídios Coletivos, a

⁹⁹ HILLESHEIM, Jaime. **Conciliação trabalhista**: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo. 2015. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2015. p. 557.

¹⁰⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Método, 2014. p. 1334.

¹⁰¹ Conforme abordado anteriormente, a contribuição sindical compulsória foi excluída da CLT com a reforma trabalhista de 2017.

¹⁰² DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016, p. 386.

seguir será realizado estudio de caso que busca visualizar os elementos aqui apresentados no caso concreto de uma categoria profissional específica.

4 OS CONFLITOS COLETIVOS DOS CORREIOS

Nesse momento, serão utilizados os elementos teóricos apresentados nos dois primeiros capítulos para a análise de conflitos coletivos de uma categoria profissional específica. A categoria em questão é a dos trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT), empresa pública federal que exerce serviço de entregas e correspondências. Os principais elementos considerados para essa escolha foram: a abrangência nacional da empresa, a possibilidade de análise de Sentenças Normativas intercaladas com Acordos Coletivos e o tipo de vínculo dos trabalhadores (empregados públicos regidos pela CLT).

Quanto ao aspecto temporal, será realizado recorte a partir da Reforma Trabalhista de 2017, abarcados seis processos de negociação coletiva na data-base da categoria. Os materiais a serem analisados são: pautas de reivindicações da categoria, Acordos Coletivos de Trabalho, Sentenças Normativas e notícias veiculadas nas mídias das entidades sindicais, TST, Correios e imprensa em geral. Em um primeiro momento serão descritos os processos ano a ano, com o objetivo de compreender a sequência de acontecimentos que levou ao resultado final do conflito.

A seguir, será realizada análise para responder os seguintes questionamentos: As Sentenças Normativas apresentaram vantagens para os trabalhadores dos Correios frente aos acordos de outros anos? E em relação à proposta da empresa? As alterações da Reforma Trabalhista de 2017 foram importantes para o andamento dos conflitos coletivos da categoria? Que tipo de argumentação foi utilizada pelos Ministros do TST para retirar ou incluir cláusulas?

4.1 Elementos históricos da categoria Correios

4.1.1 A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos

A história da empresa em questão é bastante antiga, dado que o serviço postal prestado pelo Estado no Brasil data dos tempos imperiais. Para o trabalho aqui realizado, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) no seu formato atual, de empresa pública federal, criada em 1969 pelo Decreto-Lei n. 509¹⁰³. Popularmente, a ECT é conhecida apenas por Correios, denominação que será adotada em alguns momentos deste trabalho.

¹⁰³ BRASIL. Decreto-lei 509 de 25 de março de 1969. Dispõe sobre a transformação do Departamento dos Correios e Telégrafos em empresa pública, e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0509.htm. Acesso em: 01 fev. 2023.

A empresa é responsável prioritariamente pelo serviço postal no país, ou seja, recebimento, expedição, transporte e entrega de objetos de correspondência, valores e encomendas¹⁰⁴. Possui hoje o monopólio do serviço de cartas, mas divide o serviço de entregas com a iniciativa privada. Historicamente, exerceu outros papéis importantes na atividade administrativa estatal, por apresentar a maior capilaridade dentre as instituições de abrangência federal, estando presente em quase todas as cidades brasileiras. Pode se destacar, nesse sentido, um papel social dos Correios. Conforme os estudos de Venceslau¹⁰⁵, os Correios exercem um importante papel de exercício da cidadania, ao criar endereços, emitir CPF e certificados digitais. Além disso, participa ativamente de políticas públicas de distribuição de alimentos, material escolar, vacinas, etc. Também exerce papel de correspondente bancário junto ao Banco do Brasil.

Segundo o último balanço de gestão publicado pela empresa, referente ao ano de 2021¹⁰⁶, os Correios estão presentes em 5.556 (99,75%) dos municípios brasileiros e entregam em média 14,2 milhões de objetos postais por dia. Quanto ao número de empregados, apresentou evolução negativa nos últimos anos: 99.443 em 2019, 98.092 em 2020 e 89.709 em 2021. A maior parte desses trabalhadores são carteiros(as) (48.862 em 2021) e atendentes comerciais nas agências (18.584 em 2021). Essa diminuição vem sendo promovida por Planos de Demissão Voluntária que, conforme alegado pela empresa, visam diminuir os custos trabalhistas e atuar na saúde financeira da companhia.

Quanto às questões financeiras da ECT, essas demonstram-se um grande ponto de divergência nos conflitos coletivos do trabalho que serão analisados a seguir. A já mencionada função social da empresa corrobora com argumentos de que sua finalidade principal não seria o lucro e, sim, a prestação de serviços de qualidade para a população, o que estaria ligado com boas condições de trabalho para seus empregados. Por outro lado, a direção da empresa teme por sua sustentabilidade frente à competitividade do mercado de entregas no Brasil, no qual

¹⁰⁴ BRASIL. **Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978**. Dispõe sobre os Serviços Postais. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1978. Disponível em:

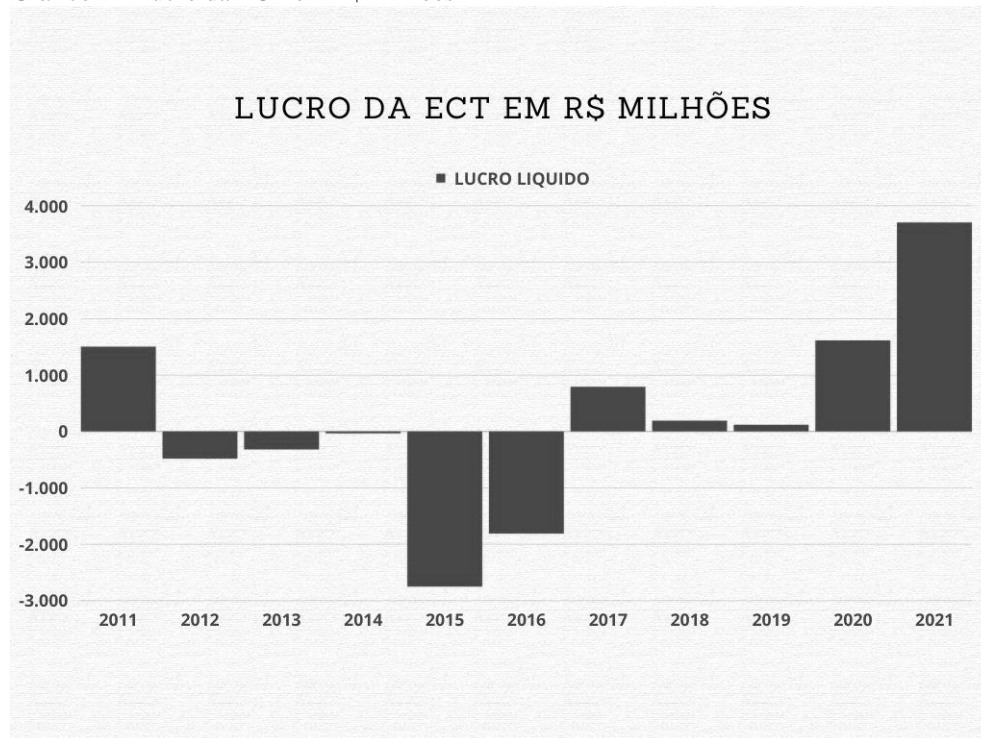
https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16538.htm#:~:text=DO%20SERVI%C3%87O%20POSTAL-,Art.,encomendas%2C%20conforme%20definido%20em%20regulamento. Acesso em: 01 fev. 2023

¹⁰⁵ VENCESLAU, Igor. **Correios, logística e uso do território: o serviço de encomenda expressa no Brasil**. 2017. 250 p. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Geografia Humana) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://bv.fapesp.br/pt/dissertacoes-teses/181365/correios-logistica-e-uso-do-territorio-o-servico-de-encome>. Acesso em: 7 fev. 2023.

¹⁰⁶ EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. **Relatório Integrado 2021**, [s. l.], Disponível em: <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/publicacoes/processos-de-contas-anuais-prestacao-de-contas/2021/relatorio-integrado/view>. Acesso em: 20 fev. 2023.

ingressam cada vez mais concorrentes. O gráfico abaixo demonstra a lucratividade da empresa no período de 2011 a 2021:

Gráfico 4 - Lucro da ECT em R\$ milhões



Fonte: Correios, 2021.

Um assunto que perpassa os debates sobre os direitos dos trabalhadores dos Correios são os anos de prejuízo apresentados pela empresa entre 2013 e 2016. Por outro lado, nos anos seguintes vem se apresentando uma recuperação considerável, com recorde de lucro no ano de 2021. Essa questão remete a um último elemento importante para a análise da empresa e sua relação com os trabalhadores: a inevitável vinculação ao movimento político. O presidente da companhia é escolhido pelo Presidente da República através do Ministério das Comunicações, assim como outros membros da diretoria executiva. Desse modo, a tendência é existir um alinhamento entre a política governamental e a gestão da empresa, que hora colide com os interesses das entidades sindicais e ora coincide com os mesmos.

4.1.2 As entidades sindicais dos trabalhadores dos Correios

Considerando o caráter nacional da categoria, que abrange desde grandes centros urbanos até pequenas cidades do interior, a configuração sindical mostrou-se historicamente bem complexa. Considera-se como unidade territorial da categoria, em geral, cada um dos

estados brasileiros e o Distrito Federal. Porém, em estados mais populosos e nos quais há forças políticas divergentes com potencial de eleger gestões sindicais, é possível visualizar alguns desdobramentos. Um exemplo é a existência de sindicato próprio em Santos-SP e Campinas-SP, coexistindo com o sindicato estadual.

Para viabilizar a negociação coletiva de forma mais eficiente e unificar esses sindicatos, formaram-se ao longo do tempo as Federações da categoria. Hoje, existem duas federações consolidadas: a Federação Interestadual dos Sindicatos dos Trabalhadores e Trabalhadoras dos Correios (FINDECT) e a Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Telégrafos e Correios e Similares (FENTECT).

Essa cisão, que será melhor visualizada em movimento no momento da análise dos conflitos coletivos dos últimos anos, conformou-se a partir de divergências políticas entre os diferentes sindicatos.

A FENTECT hoje é filiada a CUT e reúne os sindicatos de: RN, RO, RS, Santos-SP, AC, MG, GO, DF, PR, Campinas-SP, PB, AM, AL, PE, CE, Santa Maria e região (RS), MT, PA, PI, ES, SC, SE, S. José do Rio Preto (SP), MS, Vale do Paraíba (SP), Juiz de Fora (MG), RR, Ribeirão Preto (SP), Uberaba (MG) e BA¹⁰⁷. A FINDECT, por sua vez, é ligada a Central dos Trabalhadores e Trabalhadoras do Brasil (CTB) e congrega os sindicatos de SP, RJ, Bauru e região, TO e MA¹⁰⁸. Apesar de a FENTECT possuir um número maior de sindicatos em sua base, os sindicatos aglutinados pela FINDECT estão entre os maiores do país, o que permite com que as duas federações tenham grande representatividade.

As divergências centrais entre essas federações nos últimos 20 anos apontam para a ligação da FENTECT com a CUT, o que para a FINDECT teria sido prejudicial à categoria nos anos de governo do Partido dos Trabalhadores¹⁰⁹. Por outro lado, nos últimos anos demonstrou-se pela FENTECT uma postura mais voltada ao conflito com o governo federal, enquanto a FINDECT privilegiou, na maior parte das vezes, a via negocial. Esse choque de concepções será observado a seguir na análise dos conflitos coletivos.

¹⁰⁷ FENTECT. **Sindicatos filiados**, Brasília, [2023?]. Disponível em: <https://www.fentect.org.br/sindicatos-filiados>. Acesso em: 20 jan. 2023.

¹⁰⁸ FINDECT. **Sindicato filiados**, Brasília, [2023?]. Disponível em: <https://findect.org.br/sindicatos/> Acesso em: 20 jan. 2023.

¹⁰⁹ O DESESPERO da FENTECT. **FINDECT**, São Paulo, 23 nov. 2016. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/desespero-e-praticas-anti-sindicais-da-fentect/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

4.1.3 O histórico das normatizações coletivas da categoria

A sindicalização dos trabalhadores dos Correios foi proibida até 1985, considerando a redação do art. 566 da CLT: “Não podem sindicalizar-se os servidores do Estado e os das instituições paraestatais.”¹¹⁰ Somente com a exceção inserida no parágrafo único do mesmo artigo pela Lei 7449 de 1985¹¹¹ para Sociedades de Economia Mista, Fundações e Caixa Econômica Federal, com entendimento posteriormente estendido para os Correios, é que puderam ser criados os sindicatos que hoje representam a categoria. O arcabouço de normatizações coletivas, portanto, começou a ser construído em meados dos anos 1980.

O primeiro Acordo Coletivo com cláusulas gerais, de 1987, foi confeccionado em cinco páginas, nas quais constava acordo sobre anuênios, vale-alimentação, serviço médico/odontológico e questões de sindicais (greve e liberação sindical)¹¹². Com o passar do tempo, observou-se crescimento progressivo de cláusulas garantidoras de direitos aos trabalhadores da categoria. Em 1995, havia 53 cláusulas no ACT, incluindo cláusulas sobre licenças, saúde dos trabalhadores, remuneração de horas extras e trabalho aos finais de semana, entre outros. Em 2005, constavam 63 cláusulas, destacando-se a inclusão recente de cláusulas sociais de proteção à mulher, ao trabalhador com HIV, ao trabalhador estudante, entre outras¹¹³.

Entre os anos de 2001 e 2018 foram firmados Acordos Coletivos em todos anos, ou seja, mesmo nos casos em que eventualmente o conflito coletivo chegou ao Poder Judiciário na forma de Dissídio de Greve, não foi proferida Sentença Normativa. No ano de 2016, imediatamente anterior ao estudo a ser realizado de forma mais detalhada a seguir, constavam no ACT da categoria 81 cláusulas¹¹⁴, dispostas nos seguintes temas:

¹¹⁰ BRASIL. Decreto-lei n. 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 10 jan. 2023.

¹¹¹ BRASIL. **Lei nº 7.449, de 20 de dezembro de 1985**. Altera a redação do parágrafo único o art. 566 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, assegurando o direito de sindicalização aos empregados da Caixa Econômica Federal. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7449.htm. Acesso em: 4 fev. 2023.

¹¹² VASCONCELOS, Laumar. **[Correspondência Acordo Coletivo de Trabalho dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos]**. Destinatário: Eceletista. Brasília, 12 jan. 1987. Disponível em: https://issuu.com/findect/docs/09_acordo_coletivo_de_trabalho_1987. Acesso em: 4 dez. 2022.

¹¹³ ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2005/2006, 2005, Brasília. Ata de reunião entre a ECT e a FENTECT. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/10/acordo-coletivo-2005-2006.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2023.

¹¹⁴ EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. Acordo Coletivo de Trabalho dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos 2016/2017. Autocomposição em negociação de trabalho promovida diretamente pelas partes interessadas por ocasião da data-base. Brasília, 20 set. 2016. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2016/09/ACT-2016-2017-Assinado.pdf>. Acesso em: 12

QUESTÕES SOCIAIS:

a) Diversidade, Inclusão e Direitos Humanos: 1 - Anistia; 2 - Aposentados; 3 - Assédio sexual e assédio moral; 4 - Promoção da equidade racial e enfrentamento ao racismo; 5 - Valorização da diversidade humana e respeito às diferenças; 6 - Garantias ao empregado Estudante; 7 - Licença adoção; 8 - Programa Casa Própria.

b) Garantias da mulher ecetista: 9 - adicional de atividade distribuição e coleta; 10 - enfrentamento à violência contra a mulher; 11 - licença maternidade; 12 - período de amamentação; 13 - prorrogação da licença maternidade; 14 - saúde da mulher; 15 - promoção da equidade de gênero e enfrentamento ao sexismo.

RELAÇÕES SINDICAIS:

16 - Acesso às dependências; 17 - Desconto assistencial; 18 - Fornecimento de documentos; 19 - Liberação de conselheiro do postalis; 20 - liberação de dirigentes sindicais; 21 - Negociação Coletiva; 22 - Processo permanente de negociação; 23 - Prorrogação, revisão, denúncia ou revogação; 24 - Quadro de avisos; 25 - Repasse das mensalidades do sindicato; 26 - Representantes dos empregados;

SAÚDE DO TRABALHADOR:

27 - Acompanhante; 28 - Assistência médica/hospitalar e odontológica; 29 - Atestado de saúde na demissão; 30 - Averiguação das condições de trabalho; 31 - CIPA; 32 - Empregado com HIV; 33 - Empregador inapto para retorno ao trabalho; 34 - Ergonomia na Empresa; 35 - Fornecimento de CAT/LISA; 36 - Itens de proteção no caso de baixa umidade do ar; 37 - Itens de uso e proteção ao empregado; 38 - Prevenção de doenças; 39 - Reabilitação profissional; 40 - Saúde do empregado.

CONDIÇÕES DE TRABALHO:

41 - Distribuição domiciliária; 42 - Frota operacional; 43 - Inovações Tecnológicas; 44 - Jornada de trabalho nas agências; 45 - Jornada para trabalhadores em terminais computadorizados; 46 - Redimensionamento de carga; 47 - Segurança na Empresa; 48 - Auxílio

para dependentes com deficiência; 49 - Reembolso creche e reembolso babá; 50 - Transporte Noturno; 51 - Vale Refeição/alimentação; 52 - Vale Transporte e jornada in itinere; 53 - Vale Cultura.

QUESTÕES ECONÔMICAS

54 - Adiantamento de férias; 55 - Adicional Noturno; 56 - Ajuda de Custo na Transferência; 57 - Antecipação de 50% da gratificação natalina; 58 - Anuênios; 59 - Gratificação de Férias; 60 - Gratificação de quebra de caixa; 61 - Horas extras; 62 - Pagamento de salário; 63 - Gratificação de incentivo à produtividade (GIP); 64 - Reajuste Salarial; 65 - Gratificação de ACT; 66 - Trabalho em dia de repouso; 67 - Trabalho aos fins de semana.

DISPOSIÇÕES GERAIS

Cláusula 68: Acumulação de vantagens; Cláusula 69: Concurso público; Cláusula 70: Cursos e reuniões obrigatórias; Cláusula 71: Direito a ampla defesa; Cláusula 72: multas de trânsito; Cláusula 73: PLR; Cláusula 74: Penalidades; Cláusula 75: Consignações em folha; Cláusula 76: Registro de ponto; Cláusula 77: Responsabilidade em acidente de trânsito; Cláusula 78: Indenização por morte/invalidez permanente; Cláusula 79: Acompanhamento de cláusulas do acordo; Cláusula 80: Conciliação de divergências; Cláusula 81: Vigência do ACT

Analisando o ACT em vigência até julho de 2017, conforme os elementos apresentados no primeiro capítulo, observa-se que tratava-se de um diploma muito rico em cláusulas do tipo ampliativas de direitos contratuais/legais, como a fixação de horas extras, adicional noturno e trabalho nos finais de semana em patamar de remuneração maior do o que previsto na legislação constitucional e infraconstitucional. Destaque também quanto às cláusulas estipulativas de condições de trabalho que abarcam vários assuntos e tratam de muitas especificidades dos trabalhadores da categoria, desde questões de saúde até questões de gênero. Também estavam garantidas amplas condições de atuação para o movimento sindical.

No entanto, a partir de 2017 observou-se uma intenção de “enxugamento” do Acordo Coletivo por parte da ECT, conforme será tratado nos tópicos seguintes. Importa ressaltar que os conflitos analisados são aqueles decorrentes da data-base da categoria, ou seja, do período em que se aproxima o final da vigência do acordo anterior e iniciam-se as discussões sobre a manutenção, inclusão e exclusão de cláusulas e sobre o reajuste salarial. Para os trabalhadores dos Correios, a data base fixou-se historicamente como 1º de agosto, ou seja, em geral os Acordos Coletivos de Trabalho possuem vigência de 1º de agosto do ano presente até 31 de

julho do ano seguinte.

4.2 Conflitos coletivos da categoria após 2017 e seus produtos normativos

4.2.1 O Dissídio Coletivo e o Acordo Coletivo de Trabalho 2017/2018

As negociações coletivas da categoria, no ano de 2017, iniciaram em julho, com a protocolização da pauta de reivindicações. Conforme publicado no site da FINDECT, os destaques da pauta eram os seguintes, relativos às cláusulas econômicas e de saúde do trabalhador:

Entre as reivindicações estão:

- Reposição integral de inflação do período.
- Reajuste linear de R\$300,00
- Reajuste de todos benefícios em 10%
- Vale Alimentação no valor facial de R\$42,00
- Vale Cesta no valor mercado, calculado em R\$440,00
- Aumento no valor do quebra de caixa para R\$ 470,75
- Manutenção da assistência médica, com melhorias no sistema, a fim de evitar novas suspensões e descredenciamentos.
- Vale Extra (vale peru) no valor de R\$ 1.066,09.
- Manutenção do calendário de férias.¹¹⁵

Cabe ressaltar que, nesse momento, ainda não estavam em vigência os efeitos da Reforma Trabalhista, que iniciariam em novembro do mesmo ano. Portanto, de início não era ainda uma preocupação da categoria o de tema da ultratividade (conforme vigência da então redação da súmula 277 do TST). Foi incluída na pauta solicitação de manutenção das cláusulas pré-existentes no Acordo Coletivo anterior.

Pouco após o início da campanha salarial, sobrepôs-se a questão específica sobre o plano de saúde da categoria, o que acabou gerando processo de negociação específico mediado pelo TST (proposto pela patronal) para esse tema e atrasando a negociação coletiva em relação à data-base. Nesse momento, se observou por parte do sindicato uma preocupação com relação aos efeitos do fim do prazo do acordo antigo, o que impulsionou proposta do TST no procedimento de mediação/conciliação para que o acordo tivesse vigência ampliada até dezembro de 2017, com contrapartida de que não houvesse greve. Nesse momento, os trabalhadores recusaram a proposta, reivindicando que só iriam assumir qualquer compromisso com a mesa de negociação da data-base iniciada.¹¹⁶

¹¹⁵ CAMPANHA salarial 2017: FINDECT protocola pauta de reivindicações nesta quarta-feira (19). **FINDECT**, [s. l.], 17 jul. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/campanha-salarial-2017-findect-protocola-pauta-de-reivindicacoes-nesta-quarta-feira-19/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

¹¹⁶ EM ASSEMBLEIA, categoria decide por início imediato das negociações coletivas. **FINDECT**, [s. l.], 8 set.

Somente em meados de setembro as mesas de negociação foram iniciadas, sem haver no primeiro momento uma contraproposta sobre as cláusulas econômicas. A proposta da ECT no momento era, na verdade, de retirada de cláusulas, com destaque para¹¹⁷: limitação de itens de segurança obrigatória, fim de liberações de dirigentes sindicais, adequação da vigência e forma de alteração do ACT à reforma trabalhista (abarcando a ultratividade), exclusão da responsabilidade civil da empresa por acidente de trânsito, não responsabilização da empresa por multas de trânsito e fim da indenização por morte ou invalidez permanente. As negociações seguiram nos dias seguintes, com a pressão pela apresentação da pauta completa pela empresa. Quando foi apresentada, trazia proposta de retirada também de cláusulas econômicas, como vale cultura, redução de adicional noturno e do repouso trabalhado, sem proposta de reajuste salarial.

Na mesa de negociação, após algumas rodadas, foi alcançado pelos trabalhadores o resultado de manutenção de todos os benefícios que se propunha a retirada e reposição da inflação a partir de janeiro de 2018. Havia no momento entre os trabalhadores um movimento em defesa a greve como instrumento de pressão, mas a FINDECT reafirmou o compromisso com a negociação coletiva¹¹⁸ em obediência ao art. 616 da CLT. Em paralelo, a FENTECT discordou do entendimento de que deveriam se manter as negociações na mesa da forma como estavam ocorrendo.

A proposta foi recusada em assembleia de trabalhadores e a greve foi deflagrada em 26/09/2017, capitaneada pelos sindicatos ligados à FENDECT e apoiada de forma mais tímida pela FINDETC¹¹⁹. Foi instaurado o DCG 1000135-77.2017.5.00.0000, proposto pela ECT, com o objetivo de declaração da ilegalidade do movimento grevista. Preliminarmente, foi reiterado entendimento de se tratar de categoria de trabalhadores essenciais, determinando-se que o contingente de 80% de trabalhadores fosse mantido. Na decisão sobre a abusividade da greve, o relator Min. Emmanoel Pereira apontou a abusividade da greve com base na OJ 11 da SDC

2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/em-assembleia-categoria-decide-por-inicio-imediato-das-negociacoes-coletivas/>. Acesso em: 09 fev. 2023.

¹¹⁷ EMPRESA apresenta parte da contraproposta para o acordo coletivo de trabalho – ataques exigem mobilizações já!. **FINDECT**, [s. l.], 14 set. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/empresa-apresenta-parte-da-contraproposta-para-o-acordo-coletivo-de-trabalho-ataques-exigem-mobilizacoes-ja/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

¹¹⁸ A RESPONSABILIDADE da FINDECT durante a campanha salarial. **FINDECT**, [s. l.], 25 set. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/empresa-apresenta-parte-da-contraproposta-para-o-acordo-coletivo-de-trabalho-ataques-exigem-mobilizacoes-ja/>. Acesso em: 08 fev. 2023.

¹¹⁹ TST convida FINDECT para audiência de mediação nesta quarta-feira 04/10/2017. **FINDECT**, [s. l.], 2 out. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/tst-convida-findect-para-audiencia-de-mediacao-nesta-quarta-feira-04102017/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

do TST, acusando que ainda havia mesa de negociação em andamento:

GREVE. IMPRESCINDIBILIDADE DE TENTATIVA DIRETA E PACÍFICA DA SOLUÇÃO DO CONFLITO. ETAPA NEGOCIAL PRÉVIA. É abusiva a greve levada a efeito sem que as partes hajam tentado, direta e pacificamente, solucionar o conflito que lhe constitui o objeto.¹²⁰

Diante da declaração da ilegalidade da greve, do corte do salário dos grevistas e o tempo avançando sem que houvesse acordo, iniciaram as sessões de mediação junto ao TST. No início de outubro, chegou-se a proposta de manutenção de todas as cláusulas do Acordo Coletivo anterior e reajuste de 2,07% retroativo a agosto de 2017 (100% do INPC do período), sobre salários e benefícios. Os valores de quebra de caixa, vale extra, vale-alimentação/refeição não foram alterados. Também ficou acertado que não haveria descontos salariais e os grevistas poderiam recuperar as horas de trabalho até dezembro de 2017¹²¹. A proposta foi homologada junto ao TST em 10 de outubro¹²²

Ficou demonstrado durante o processo uma cisão entre a representação dos trabalhadores, que foi determinante para o andamento da negociação e do Dissídio Coletivo. A FINDECT defendeu postura mais agressiva por parte da categoria, para pressionar a patronal e também o Poder Judiciário. Sobre isso, a FINDETC pronunciou-se nos seguintes termos:

O movimento sindical nos Correios percebeu, mais uma vez, aqueles que utilizam as bandeiras dos Trabalhadores para fazer jogo político irresponsável, quase levando a categoria a um desastre: a perda de todas as cláusulas históricas garantidas no Acordo Coletivo de Trabalho. A incoerência de grupos politiqueros determinou a abusividade da greve, devido à má orientação por parte de dirigentes irresponsáveis.
123

Essa cisão do movimento sindical pode ser analisada à luz dos elementos apresentados no primeiro capítulo, como uma manifestação da crise do movimento sindical no Brasil. As

¹²⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. **Orientação Jurisprudencial 11 da SDC do TST**. Disponível em: <https://modelo.inicial.com.br/lei/129862/orientacao-jurisprudencial-1-99-@1>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹²¹ EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. Acordo Coletivo de Trabalho dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos 2016/2017. Autocomposição em negociação de trabalho promovida diretamente pelas partes interessadas por ocasião da data-base. Brasília, 20 set. 2016. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2016/09/ACT-2016-2017-Assinado.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023.

¹²² CORREIOS e representantes dos trabalhadores da ECT homologam acordo no TST. **TST**, [s. l.], 10 out. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/correios-e-representantes-dos-trabalhadores-da-ect-homologam-acordo-no-tst>. Acesso em: 1 fev. 2023.

¹²³ TST CONVIDA FINDECT PARA ASSINATURA DO ACT 2017/2018. **FINDECT**, [s. l.], 6 out. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/tst-convida-findect-para-assinatura-do-act-20172018/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

entidades demonstraram dificuldade em estabelecer uma convergência da categoria a nível nacional - o que em muito se relaciona com interesses particulares de cada sindicato - e acabou instituindo-se uma greve com poucas forças que acabou sendo declarada ilegal.

4.2.2 O Acordo Coletivo de Trabalho 2018/2019

No ano de 2018, já na vigência dos efeitos da reforma trabalhista, a pauta de reivindicações da categoria foi entregue no início de junho, um mês antes do ano anterior. Com relação às pautas econômicas, as principais reivindicações foram: Reposição integral da inflação do período pelo IPCA; Reajuste linear de R\$300,00; Reajuste de todos os benefícios em 5%; Vale Alimentação no valor de R\$45,00; Vale Cesta no valor mercado, calculado em R\$450,00; Aumento no valor do quebra de caixa para R\$ 470,75; Vale Extra (vale peru) no valor de R\$ 1.066,09.¹²⁴ A pauta de reivindicações buscava, portanto, o aumento do valor de algumas parcelas que não foi obtido no ano anterior.

As mesas de negociação iniciaram ainda em junho, com a apresentação de proposta da patronal de retirada de direitos semelhante ao ano anterior e sem proposta de reajuste salarial. Em meados de julho, foi apresentada proposta pela ECT de reajuste salarial de 1,58%, correspondente à 60% da inflação acumulada no período (INPC), ainda com proposições de retiradas e alterações de cláusulas sociais que impactaram negativamente os trabalhadores, como exclusão do vale-cultura, redução do valor do trabalho em dia de repouso, aumento do desconto de VR e VA, fim do vale extra e exclusão da assistência médica do ACT.

A proposta foi considerada pela própria representação sindical inferior ao aceitável, de modo que estava se desenhando assembleia para deliberação de greve. Diferentemente do ano anterior, a própria representação dos trabalhadores, através da FINDECT, buscou o auxílio do Poder Judiciário através do vice-presidente do TST na época, Min Renato de Lacerda Paiva, para instauração de mediação pré-processual. A proposta apresentada no processo de mediação foi a manutenção do ACT 2017/2018 nos seus exatos termos e reajuste salarial de 3,68% (100% da inflação do período)¹²⁵. Foi aprovada pela categoria em assembleia e assinada no final de agosto de 2018, sem a ocorrência de greve nacional dos trabalhadores. O acontecimento foi

¹²⁴ FINDECT dá a largada para campanha salarial 2018. **FINDECT**, [s. l.], 7 jun. 2018. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/findect-da-a-largada-para-campanha-salarial-2018/>. Acesso em: 6 fev. 2023.

¹²⁵ EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. Minuta de Proposta TST – Mediação e Conciliação pré-processual AC 2018/2019. Brasília, agosto de 2018. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Minuta-ACT-2018-2019-Correios-Media%C3%A7%C3%A3o-TST-1a-vrs-FINDECT.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2023.

exaltado pelo Min. Lacerda Paiva:

O vice-presidente parabenizou os dirigentes sindicais “pela maturidade, pelo bom senso e pela responsabilidade com que participaram da negociação” e agradeceu à empresa, que, “apesar de dificuldades, estava propensa a chegar à solução conciliada desde o início”. O ministro destacou ainda a colaboração do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e da Secretaria de Coordenação e Governança das Empresas Estatais.¹²⁶

Destaca-se no movimento de 2018 uma alteração de fatores que foi determinante para o desfecho do conflito coletivo de trabalho. As entidades sindicais apostaram na propositura de mediação já no início do processo de negociação, notadamente utilizando da autoridade do TST para pressionar a empresa a apresentar sua proposta, evitando que o processo fosse postergado como no ano anterior.

4.2.3 O Dissídio coletivo 2019/2020

As negociações da data-base da categoria no ano de 2019, iniciaram de forma parecida com os anos anteriores, com a entrega da pauta de reivindicações no final de junho. Porém, o ambiente colocado para as negociações coletivas era de muita tensão, dado o debate sobre a privatização da empresa e a orientação do novo governo presidencial de Jair Bolsonaro. De acordo com a fala de dirigente sindical da FINDECT, isso influenciava o movimento negocial:

A expectativa é grande sempre que chega a época da campanha salarial, mas atualmente parece ser maior. E agora ainda mais, diante da ameaça de privatização. A atual conjuntura não tem nos favorecido em nenhum aspecto. Estamos enfrentando um verdadeiro massacre no direito ao trabalho, à saúde do trabalhador, em nossas aposentadorias, direitos e empregos, e essa campanha será preciso muita unidade e luta pra defender nossos empregos”¹²⁷

Conforme publicado pela entidade representativa dos trabalhadores, as principais pautas eram muito semelhantes a dos anos anteriores:

Reposição integral da inflação de acordo com índice do IPCA – DIEESE.
Aumento linear real de R\$ 300,00 em razão do aumento de produtividade. Todos os valores constantes do Acordo serão reajustados pelo percentual do Reajuste Salarial.
Vale alimentação no valor de R\$ 45,00.
Vale Cesta no valor de mercado calculado pelo DIEESE R\$ 450,00.
Seguro de vida para motorista, motociclista, OTT’s, operador de

¹²⁶ CORREIOS e empregados assinam no TST primeiro acordo sem greve em 24 anos. **TST**, [s. l.], 15 ago. 2018. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/620248979/correios-e-empregados-assinam-no-tst-primeiro-acordo-sem-greve-em-24-anos>. Acesso em: 8 fev. 2023.

¹²⁷ FINDECT dá início às negociações do act 2019/2020. **FINDECT**, [s. l.], 1 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/findect-da-inicio-as-negociacoes-do-act-2019-2020/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

empilhadeira/transpaleteira e operador de RX.
Quebra de Caixa no valor de R\$ 470,75 (quatrocentos e setenta reais e setenta e cinco centavos).¹²⁸

Novamente, as primeiras propostas da ECT giraram em torno da retirada de cláusulas e modificações prejudiciais aos trabalhadores, com destaque para mudanças nos vales-alimentação, vale-extra (vale-cesta ou “vale peru”), e retirada do vale-cultura, além da retirada de pais e mães dos trabalhadores como beneficiários do plano de saúde¹²⁹. Após diversas mesas de negociação no mês de julho, as propostas mantiveram-se as mesmas por parte dos Correios, sem previsão de reajuste salarial. Nesse momento, assim como em 2018, o TST foi convidado a entrar em cena pela FINDECT, sendo instituída a mediação pré-processual.¹³⁰ Nesse momento, a direção dos correios apresentou proposta de reajuste salarial de 0,8%, porém mantendo a retirada de diversos direitos, que totalizavam nesse momento alteração de 45 cláusulas do ACT anterior¹³¹.

Foi encaminhada nesse momento prorrogação da validade do acordo da categoria até 31 de Agosto, de forma que as negociações pudessem prosseguir na mediação junto ao TST sem que os trabalhadores fossem atingidos pelo fim da vigência da norma anterior. Porém, a direção dos correios retirou-se da negociação junto ao TST, recusando a proposta de encaminhamento sugerida pela corte. Em empresa alegou que “restou claro que os representantes obreiros não se mostraram receptivos a qualquer solução que não implicasse considerável aumento de custo para a empresa”.¹³²

Essa foi a situação colocada no final de agosto, quando teve fim o prazo do ACT anterior. Uma vez que as portas para negociação estavam fechadas e os trabalhadores não sabiam se a empresa ia valer-se da retirada de direitos previstos em ACT já para o próximo

¹²⁸ FINDECT dá início às negociações do act 2019/2020. **FINDECT**, [s. l.], 1 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/findect-da-inicio-as-negociacoes-do-act-2019-2020/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹²⁹ EMPRESA não avança na proposta e requer ampla mobilização dos trabalhadores. **FINDECT**, [s. l.], 16 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/empresa-nao-avanca-na-proposta-e-requer-ampla-mobilizacao-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹³⁰ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Despacho. PROCESSO Nº TST-PMPP-1000948-70.2018.5.00.0000. Requerente: Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares; Requerido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, Brasília, 29 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2019/07/PMPP-1000948-70.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023.

¹³¹ CAMPANHA salarial 2019/2020 – orientação da FINDECT aos sindicatos. **FINDECT**, [s. l.] 16 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/campanha-salarial-2019-2020-orientacao-da-findect-aos-sindicatos/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹³² CASTANHO, William. Saiu na mídia – CORREIOS abandonam negociação com TST e categoria ameaça parar. **FINDECT**, [s. l.], 4 set. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/correios-abandonam-negociacao-com-tst-e-categoria-ameaca-parar/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

mês, o caminho para a resolução do conflito coletivo se mostrava muito difícil. Se nos anos anteriores havia uma cisão do movimento sindical em relação à perspectiva de greve, nesse momento todas as entidades mobilizaram-se para essa alternativa com grande empenho¹³³.

Após o início da greve, em 10 de setembro, a ECT voltou a acionar o TST, instaurando o DCG 1000662-58.2019.5.00.0000, de relatoria do Min. Ministro Ives Gandra da Silva Martins Filho, para solicitar a declaração de abusividade do movimento e buscando a retomada dos serviços da categoria. Esse movimento abriu nova possibilidade de mediação junto ao TST, o que exerceu papel crucial para o fim do embate. A greve foi considerada legal e determinado que dentre todos os trabalhadores da categoria, 70% deveriam manter-se em atividade, por se tratar de categoria essencial. Foi proposta pelo tribunal que a greve fosse suspensa até o julgamento do dissídio (que aconteceria em 02 de outubro), com o compromisso da empresa em não retirar benefícios dos trabalhadores até esse momento. A proposta foi aceita pela categoria em 17/09.

Conforme julgamento do TST, foi concedido à categoria reajuste de 3%, retroativo a 1º de agosto de 2019. Foram mantidas a maioria das cláusulas que a empresa pretendia a retirada, porém um dos principais embates teve decisão desfavorável aos trabalhadores: foi alterada a cláusula 28 para retirar dos beneficiários do plano de saúde os pais e mães dos trabalhadores. Determinou-se que só ficariam no plano esses dependentes que estivessem com tratamentos em andamento¹³⁴. Por fim, ficou instituída a vigência da Sentença Normativa por dois anos.

Cabe destaque quanto à argumentação da corte em relação à manutenção das disposições pré-existentes em ACT da categoria. Em primeiro lugar, quanto ao conceito de pré-existência utilizado, como “aquelas discutidas e fixadas por livre negociação entre as partes em acordo ou convenção coletiva ou Sentença Normativa homologatória de acordo”¹³⁵. Portanto,

¹³³ FINDECT. Informativo CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA 2019/2020. Setembro de 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2019/09/informativo-findect-campanha-salarial-assembleia-greve.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2023.

¹³⁴ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. 1. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. Relator: Mauricio Delgado; Brasília, 02 out. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/10/dissidio-coletivo-2019-2021.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹³⁵ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. 1. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. Relator: Mauricio Delgado; Brasília, 02 out. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/10/dissidio-coletivo-2019-2021.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

conforme a jurisprudência da corte não se consideram Sentenças Normativas como cláusulas pré-existentes, o que não foi determinante para o caso em questão mas viria a ser no ano seguinte. O segundo ponto a ser destacado é a consideração pela corte da característica histórica das cláusulas em que “o benefício nela tratado tenha sido objeto de negociação pelos Sujeitos Coletivos, em instrumento normativo autônomo, por 10 (dez) anos consecutivos, no mínimo”¹³⁶.

A sentença do TST foi levada para assembleia e acatada pelos trabalhadores, ainda que considerada por muitos uma derrota, visto que não houve avanços em direitos e a perda de um benefício. Nesse sentido, esse processo de negociação é um exemplo relevante para analisar os primeiros efeitos da vedação da ultratividade das normas coletivas diante de uma postura mais intransigente por parte do empregador.

4.2.4 O Dissídio coletivo 2020/2021

O ano de 2020 demonstrou-se completamente atípico devido à pandemia da COVID-19. Por conta das questões pertinentes ao momento, como o home office e os itens de segurança do trabalho, o conflito entre a empresa e os trabalhadores já estava instaurado antes mesmo das discussões quanto à data-base. Havia desde abril uma discussão sobre o pagamento de verbas aos trabalhadores em home office¹³⁷. Também havia denúncia por parte dos sindicatos de que alguns pontos do ACT em vigência não estavam sendo cumpridos¹³⁸.

Dadas as condições impostas pela pandemia e a vigência da Sentença Normativa anterior até 2021, não era interesse das entidades representativas dos trabalhadores realizar processo de negociação coletiva até que a situação emergencial se resolvesse. Porém, a ECT tinha a intenção de proceder alterações na normatização coletiva e chamou a categoria para negociação em junho de 2020. Isso foi viabilizado pois a ECT conseguiu junto ao STF, sob

¹³⁶ BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. 1. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. Relator: Mauricio Delgado; Brasília, 02 out. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/10/dissidio-coletivo-2019-2021.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹³⁷ FINDECT obtém vitória e liminar impede ect de descontar dos trabalhadores. **FINDECT**, [s. l.], 6 abr. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/vitoria-findect-liminar-impede-ect-descontar-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

¹³⁸ CENTRAIS Sindicais recorrem ao STF Para Garantir o cumprimento do Dissídio Coletivo Dos Trabalhadores Dos Correios. **FINDECT**, [s. l.], 22 maio 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/centrais-stf-cumprimento-dissidio-coletivo-trabalhadores-correios/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

alegação de risco econômico à empresa, que fosse suspenso o efeito da Sentença Normativa, no que dizia respeito ao prazo de dois anos de sua vigência e ao custeio do plano de saúde da categoria. O tema então passou a ser discutido na SL 1264¹³⁹ junto ao STF, através da qual a categoria pretendia a derrubada da liminar.

Enquanto aguardava-se o andamento da questão no STF, a FINDECT entrou com pedido de mediação pré-processual junto ao TST, buscando salvaguardar as cláusulas estipuladas em Sentença Normativa e acusando a insegurança jurídica causada pela liminar do STF, além dos problemas concretos de uma negociação ser efetuada em meio à pandemia¹⁴⁰. Porém, dado que a situação não estava encaminhando-se em prol das reivindicações dos trabalhadores, em assembleias da categoria no dia 17 de agosto foi deliberada greve. De acordo com os informes das entidades sindicais, no momento estava em pauta pela ECT a mudança em 70 cláusulas da normatização coletiva, com destaque para:

1. AADC – adicional de atividade distribuição e coleta; 2. Reduzir a licença maternidade e período de amamentação; 3. Abono acompanhante
 4. Averiguação das condições de trabalho pelo técnico de segurança do sindicato; 5. Empregado inapto para o retorno ao trabalho; 6. Fim do Auxílio para dependentes/filhos especiais; 7. Redução da idade de 7 para 5 para o reembolso creche/babá; 8. Fim do vale cultura; 9. Redução do adicional noturno; 10. Fim da comissão de acidentes de trânsito; 11. Fim do vale peru
 12. Fim do ticket nas férias; 13. Redução de 4 tickets mensais, conquista de 2014; 14. Aumento do compartilhamento dos tickets; 15. Fim da cláusula que autoriza o sindicato visitar e fazer reuniões com os trabalhadores nas unidades e liberações de dirigentes sindicais; 16. Estabilidade para Delegado sindical; 17. Fim do fornecimento dos tickets durante afastamento por acidente de trabalho.
- Essas e mais outras dezenas de cláusulas conquistadas através de muita luta da categoria estão correndo risco, estamos em greve para defender nossos direitos, benefícios e o sustento de nossas famílias.¹⁴¹

No final de agosto, com a confirmação no STF do entendimento de que a validade de dois anos da Sentença Normativa deveria ser revista, o movimento grevista foi fortalecido¹⁴². Foi solicitada intervenção do MPT (Ministério Público do Trabalho) pelas entidades sindicais,

¹³⁹ BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Suspensão de Liminar: SL 1264 DF. Relator: Presidente. Data de Julgamento: 20 jul. 2020. Data de Publicação: 22 jul. 2020. Disponível em:

<https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1106798571>. Acesso em: 12 fev. 2023.

¹⁴⁰ FINDECT Inicia Batalha Para Garantir Direitos Da Categoria. **FINDECT**, [s. l.], 6 Jul. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/findect-inicia-batalha-para-garantir-direitos-da-categoria/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

¹⁴¹ GREVE Dos Trabalhadores Dos Correios Começa Forte Em Todo O País. **FINDECT**, [s. l.], 18 ago. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/greve-trabalhadores-correios-comeca-forte-todo-pais/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

¹⁴² TRABALHADORES Aprovam Continuidade Da Greve! **FINDECT**, [s. l.], 22 ago. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/trabalhadores-aprovam-continuidade-da-greve/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

o qual acionou o TST em relação à duração da Sentença Normativa¹⁴³. A validade da Sentença Normativa, portanto, era a aposta dos trabalhadores para garantir seus interesses até, pelo menos, o ano seguinte.

Nesse momento, no final de agosto, a ECT ingressou com o Dissídio Coletivo de greve junto ao TST, que recebeu a numeração 1001203-57.2020.5.00.0000. A greve seguia ganhando força diante da amplitude negativa da proposta da ECT e, de modo diferente dos anos anteriores, se apresentava uma total colaboração entre as entidades de representação dos trabalhadores (FINDECT e FENTECT).

Figura 1 – Passeata de trabalhadores dos Correios na greve de 2020



Fonte: FENTECT apud ARANHA, 2020.

O mês de setembro de 2020 foi de muita tensão entre os empregados e a direção dos Correios. A greve se estendia e estava afetando a prestação de serviços da empresa, ao que a direção da ECT respondeu com a retirada de algumas vantagens concedidas aos trabalhadores, acabando com o parcelamento do adiantamento de férias e a reduzindo o valor adicional de 70% para o $\frac{1}{3}$ constitucional¹⁴⁴. Nesse ínterim, a conciliação junto ao TST não avançou, dado que a empresa não estava disposta a abrir mão das mudanças e supressão de cláusulas que desejava. Foi marcado então o julgamento do DCG de greve para 21 de setembro, quando a

¹⁴³ MPT Pedir Reabertura Da Discussão Da Validade Do Dissídio Coletivo Por 2 Anos Ao Tst. **FINDECT**, [s. l.], 25 ago. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/mpt-tst-reabertura-dissidio-correios/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

¹⁴⁴ DIREÇÃO Da Ect Age De Covardia E Mantém Descontos Nos Tickets. **FINDECT**, [s. l.], 10 set. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/direcao-ect-covardia-mantem-descontos-tickets/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

greve chegaria a 35 dias.

O julgamento do Dissídio Coletivo nesse ano apresentava contornos especiais em relação ao ano anterior. Em 2019, havia divergência em relação a poucas cláusulas, com dois assuntos principais (em relação ao plano de saúde e ao reajuste salarial). Porém, dessa vez, havia pretensão da ECT em alterar cerca de 88% das cláusulas do Acordo Coletivo, suprimindo algumas que constavam há muitos anos na normatização da categoria e compondo nova normatização com apenas 9 cláusulas: vale refeição/alimentação, reajuste salarial, não acumulação de vantagens, registro de ponto, conciliação de divergências, negociação coletiva, penalidades e vigência do acordo. Nesse sentido, cabe analisar mais detalhadamente os pontos centrais de debate colocados entre as entidades sindicais, a empresa e o TST: as alegadas dificuldades financeiras da empresa justificaram tamanha alteração do ACT? É razoável a retirada de direitos há muitos anos presentes no acordo da categoria? Poderia se considerar que existia acordo vigente, dado que a última norma coletiva autônoma havia vencido em 2019?

Colocou-se, para os Ministros da SDC do TST uma importante questão em relação aos limites do Poder Normativo, que se traduziria no acórdão do DCG¹⁴⁵. Havia entendimento firmado na SDC, anterior à Reforma Trabalhista de 2017, no sentido da manutenção de normas coletivas que figurasse há mais de 10 anos nos Acordos Coletivos, conforme argumentado no ano anterior em favor da manutenção de cláusulas.

No entanto, apontou o Ministro Ives Gandra que esse entendimento estava atrelado à vigência de cláusulas pré-existentes, conforme entendimento também apresentado no julgamento de dissídio anterior. Sendo assim, por serem as normas vigentes fruto de Sentença Normativa, a rigor não existiriam cláusulas pré-existentes para serem mantidas, considerando que a ultratividade dos instrumentos coletivos se encontrava vedada pela redação da CLT. A Sentença Normativa nova, portanto, possuiria cláusulas completamente novas.

Nesse sentido, a empresa argumentou utilizando a jurisprudência da corte no sentido de que Sentença Normativa só poderia prever cláusulas economicamente onerosas ao empregador

¹⁴⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1001203-57.2020.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – ECT – NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE EM FACE DA RECUSA PATRONAL À NEGOCIAÇÃO E OFERECIMENTO DE PAUTA SUPERLATIVAMENTE REDUTIVA DE VANTAGENS – DESCONTO DE 50% DOS DIAS PARADOS E COMPENSAÇÃO DOS DEMAIS – COMPOSIÇÃO DO CONFLITO POR SENTENÇA NORMATIVA COM 29 CLÁUSULAS – REGIME CONSTITUCIONAL E LEGAL APÓS A LEI 13.467/17 INCOMPATÍVEL COM O CONCEITO DE CLÁUSULAS HISTÓRICAS – NÃO PRÉ-EXISTÊNCIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS – PODER NORMATIVO RESTRITO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. Brasília, 21 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.fentect.org.br/files/acordao-tst-dcg-1001203-57.2020.5.00.0000.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

se norma coletiva anterior já as contivesse. Esse entendimento foi recepcionado pela SDC, que apontou no acórdão uma limitação ao Poder Normativo no campo do DCG:

Assim, se o presente conflito se tratasse de Dissídio Coletivo econômico puro, que depende do mútuo acordo (CF, art. 114, § 2º), cuja natureza é nitidamente arbitral, em que as partes confiam na solução do conflito na Justiça do Trabalho, eleita como o árbitro do dissídio, seria possível ampliar o rol das cláusulas da Sentença Normativa anterior. Ocorre que se está diante de Dissídio Coletivo de greve, em que o recurso à Justiça do Trabalho foi de certo modo forçado pela paralisação dos trabalhadores e pela recusa patronal em negociar. Nesse caso, o Poder Normativo da Justiça do Trabalho fica bem mais reduzido, não podendo impor normas e condições de trabalho que representem ônus econômicos maiores do que aqueles já previstos em lei.¹⁴⁶

Ou seja, no entendimento explicitado acima, que formou maioria no julgamento em questão, não poderia a Sentença Normativa conceder direitos além daqueles previstos na Constituição Federal e legislação infraconstitucional naquilo que acarretasse ônus econômico para a empresa, sob pena de infringir os limites legais da Sentença Normativa. Com isso, foram deferidos apenas os pedidos dos trabalhadores em relação a cláusulas sociais consideradas sem impacto econômico. Restaram 29 cláusulas normatizadas:

1 - reajuste salarial; 2 - Vale-alimentação/refeição; 3 - Plano de saúde; 4 - Acumulação de vantagens; 5 - Registro de Ponto; 6 - Anistia; 7 - Assédio Sexual e Moral; 8 - Saúde da Mulher; 9 - Fornecimento de documentos; 10 - Atestado de Saúde na demissão; 11 - Averiguação das condições de trabalho; 12 - Empregado com HIV/AIDS; 13 - Ergonomia na empresa; 14 - Fornecimento de CAT/LISA; 15 - Distribuição domiciliária; 16 - Inovações Tecnológicas; 17 - Jornada de trabalho nas agências; 18 - Redimensionamento de carga; 19 - Concurso Público; 20 - Direito à ampla defesa; 21 - Quadro de avisos; 23 - Conciliação de divergências; 24 - Processo de negociação permanente; 25 - Prorrogação, revisão, denúncia ou revogação; 26 - Negociação coletiva; 27 - Acompanhamento do cumprimento de cláusulas; 28 - Penalidades; 29 - Vigência.

Ressalta-se que esse entendimento sobre a inviabilidade de inclusão de cláusulas com rebatimentos econômicos foi unânime. No entanto, houve divergências sobre quais cláusulas

¹⁴⁶ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1001203-57.2020.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – ECT – NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE EM FACE DA RECUSA PATRONAL À NEGOCIAÇÃO E OFERECIMENTO DE PAUTA SUPERLATIVAMENTE REDUTIVA DE VANTAGENS – DESCONTO DE 50% DOS DIAS PARADOS E COMPENSAÇÃO DOS DEMAIS – COMPOSIÇÃO DO CONFLITO POR SENTENÇA NORMATIVA COM 29 CLÁUSULAS – REGIME CONSTITUCIONAL E LEGAL APÓS A LEI 13.467/17 INCOMPATÍVEL COM O CONCEITO DE CLÁUSULAS HISTÓRICAS – NÃO PRÉ-EXISTÊNCIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS – PODER NORMATIVO RESTRITO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. Brasília, 21 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.fentect.org.br/files/acordao-tst-dcg-1001203-57.2020.5.00.0000.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

estariam abarcadas nessa interpretação, além de divergências sobre a legalidade da greve. Foi reconhecida a legalidade, acordados descontos de salário referentes a 50% dos dias parados e possibilidade de recuperação dos restantes, além da determinação do fim da greve. Quanto ao reajuste salarial, foi fixado em 2,6%, com a justificativa de que não se tratava de ônus econômico ao empregador e, sim, reposição inflacionária.

As entidades sindicais orientaram a base dos trabalhadores a acatarem a decisão, vislumbrando que poderia ser ainda mais prejudicial à categoria uma continuação do movimento, o que foi encaminhado nas assembleias¹⁴⁷. As entidades sindicais criticaram a retirada de cláusulas sociais que garantiam compromissos com saúde do trabalhador, como a garantia de itens de proteção para baixa umidade do ar, garantia de frota operacional de qualidade, licença-maternidade de 180 dias, além de cláusulas que garantiam condições de trabalho, como o transporte noturno. O maior dano, porém, foi em relação às cláusulas com previsão pecuniária, como vale-cultura, auxílio para dependentes com deficiência e adicional de trabalho aos finais de semana. Segundo informativo da FINDECT o balanço foi de que a greve da categoria impediu retrocessos ainda maiores e o STF cumpriu papel central no ocorrido ao interromper a vigência do acordo anterior.¹⁴⁸

4.2.5 O Dissídio coletivo 2021/2022

No ano de 2021, os trabalhadores dos Correios estavam dispostos a recuperar ao menos alguns dos direitos retirados no ano anterior. Considerando a vigência da Sentença Normativa até o final de setembro, as mesas de negociação tiveram início em julho. Novamente, houve muita divergência entre as entidades sindicais e a empresa, que apresentou proposta de reajuste salarial zero e não se mostrou disposta a acatar nenhum avanço em relação às cláusulas retiradas e alteradas pela Sentença Normativa¹⁴⁹.

Iniciou então, por iniciativa FINDECT, a mediação pré-processual junto ao TST, conduzida pelo Min. Alexandre Belmonte. Nesse momento se apresentou novamente divergência no movimento sindical, pois a FENTECT encaminhou deliberação de greve nos

¹⁴⁷ CATEGORIA aprova retorno ao trabalho de cabeça erguida e pronta para a próxima luta. **FINDECT**, [s. l.], 22 set. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/categoria-aprova-retorno-ao-trabalho-de-cabeca-erguida-e-pronta-para-a-proxima-luta/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

¹⁴⁸ FINDECT. **Cartilha do Acordo Coletivo 2020/2021 dos Trabalhadores dos Correios**. [s. l.]: FINDECT, 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/11/CartilhaACT-2020-2021-1.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹⁴⁹ ECT começa campanha salarial propondo reajuste zero!. **FINDECT**, [s. l.], 5 jul. 2021. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/ect-campanha-salarial-reajuste-zero/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

sindicatos de sua base¹⁵⁰, que teve início em 17 de agosto. Nesse ínterim, foi proposto pelo Ministro reajuste salarial do INPC no período, além do retorno de algumas cláusulas relativas à atividade sindical¹⁵¹. A proposta foi rejeitada pela ECT, que pleiteava que o reajuste salarial fosse parcelado e que a questão do banco de horas fosse incluída no Acordo Coletivo.¹⁵² Aproveitando-se do movimento grevista, foi proposto Dissídio Coletivo de Greve pela empresa (DCG 1001174-70.2021.5.000000), que teve julgamento agendado para 18 de outubro.

Na decisão, conforme argumentação do Min. Alexandre Belmonte, foram reiterados os argumentos no sentido de que não seria possível ampliar o rol de garantias aos trabalhadores com rebatimentos econômicos para a empresa, sob pena de extrapolar os limites do Poder Normativo. No entanto, foi flexibilizado esse entendimento de ônus econômico para retomada de algumas cláusulas de características predominantemente sociais, defendendo-se que “cláusulas de convivência ou adaptação razoável no ambiente de trabalho e que, ainda que gerem ônus, devem ser suportadas pelo empregador, desde que esse ônus não se revele excessivo.”¹⁵³ Consta ainda no acórdão a seguinte justificativa para a reinclusão de algumas cláusulas:

As premissas que antes empolgavam o enxugamento da norma coletiva não mais procedem. E ainda que algumas das cláusulas aqui referidas possam trazer algum desgaste econômico, de forma indireta, são nada mais que o resultado de procedimentos organizacionais para a concretização de seu fim pura e unicamente social, não importando em despesas diretas para a empresa.¹⁵⁴

¹⁵⁰ CARRANO, Pedro. Trabalhadores dos Correios entram em greve nesta terça-feira (17). **Brasil de fato**, 16 ago. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/08/16/trabalhadores-dos-correios-iniciam-paralisacao-amanha-17>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹⁵¹ AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO NO TST TEM PROPOSTA DE ACORDO. **FINDECT**, [s. l.], 10 set. 2021. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/audiencia-conciliacao-tst-proposta-acordo/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹⁵² CORREIOS rejeitam proposta do TST, propõe retrocessos e ministro marca julgamento. **FINDECT**, [s. l.], 13 set. 2021. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/correios-rejeita-proposta-tst-marca-julgamento/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹⁵³ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1001174-70.2021.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MOVIMENTO PAREDISTA. ABUSIVIDADE NÃO CONFIGURADA. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte; Brasília, 21 set. 2021, p. 51. Disponível em: https://findect.org.br/wp-content/uploads/2021/12/DCG_1001174-70.2021.5.00.0000_3grau.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023.

¹⁵⁴ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1001174-70.2021.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MOVIMENTO PAREDISTA. ABUSIVIDADE NÃO CONFIGURADA. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte; Brasília, 21 set. 2021, p. 51. Disponível em: https://findect.org.br/wp-content/uploads/2021/12/DCG_1001174-70.2021.5.00.0000_3grau.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023.

Esse entendimento relaciona-se com a jurisprudência anterior de manutenção de cláusulas que figuravam há muito nas normas coletivas, por sua importância social, porém aqui se considera o papel da empresa na garantia de certas condições de trabalho. Sob essa perspectiva, foi determinada a reinclusão da cláusula de promoção à equidade racial e enfrentamento ao racismo e das garantias ao empregado estudante. Foi retomada também a garantia de acesso às dependências da empresa pelos representantes sindicais, regulamentação da CIPA, sob argumento de garantia da atividade sindical.

Também foi retomada cláusula relativa à saúde dos(as) empregados(as) e do trabalho nos finais de semana com adicional de 15% para os trabalhadores da área operacional. Quanto ao adicional de final de semana, é interessante observar o argumento utilizado pelo TST:

Assim, a previsão de 15% de adicional para os empregados da área operacional, submetidos à jornada mais robusta, não pode ser considerada simploriamente como uma cláusula econômica que gere a obrigação de pagamento de salário ou parcela remuneratória. Ao revés, deve ser compreendida como cláusula social sedimentada no tempo, que visa aplainar a repugnante distorção, que gera – por que não dizer – rugas ou cisão entre os dois grupos.¹⁵⁵

Ou seja, o Poder Normativo nesse sentido atuou de modo a reconhecer um desequilíbrio interno entre os trabalhadores da empresa e garantir uma cláusula que tem como finalidade combatê-lo, mesmo com rebatimento econômico direto para a ECT. Por fim, a Sentença Normativa ainda reconheceu a legalidade da greve e determinou reajuste salarial de 9,5% retroativos a agosto de 2021.

4.2.6 O Acordo Coletivo de Trabalho 2022/2023

As negociações no ano de 2022 iniciaram-se com a expectativa de retomada da pactuação da norma coletiva por acordo. Quanto às pautas reivindicadas pela categoria, em mobilização que iniciou no mês de junho, destacavam-se as seguintes:

Pela reconquista de todos direitos e benefícios retirados nas últimas campanhas;
Reajuste de 100%, do INPC do período de 01 de agosto de 2021 a 31 de julho de 2022 + R\$300,00 de aumento real, a partir de 1º de agosto/2022;
Vale alimentação/refeição de R\$ 50,00;

¹⁵⁵ BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1001174-70.2021.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MOVIMENTO PAREDISTA. ABUSIVIDADE NÃO CONFIGURADA. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte; Brasília, 21 set. 2021, p. 18. Disponível em: https://findect.org.br/wp-content/uploads/2021/12/DCG_1001174-70.2021.5.00.0000_3grau.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023.

Vale Cesta R\$ 600,00;
 Volta do Vale Cultura no valor mensal de R\$ 50,00;
 Retorno dos 70% de férias;¹⁵⁶

As mesas de negociação somente avançaram a partir de contraproposta da direção da ECT em meados de julho. A proposta da empresa era reajuste de 20% da inflação do período (IPCA) e novas mudanças no plano de saúde, em desfavor dos trabalhadores¹⁵⁷. Diante do impasse que persistia, a FINDECT ingressou com pedido de mediação pré-processual junto ao TST. A proposta formulada pelo Min Ives Gandra após primeira rodada da mediação foi de: reposição integral da inflação, pagamento da PLR 2021/2022 de forma linear, manutenção do adicional de trabalho aos finais de semana nos termos da Sentença Normativa em vigor, retomada do pagamento de vale-alimentação nas férias, liberação de dirigentes sindicais e manutenção das demais cláusulas da Sentença Normativa. Em contrapartida, solicitou que a categoria se comprometesse a não entrar em greve.

A proposta foi aceita pela categoria e pela empresa (que até então discordava da inclusão de cláusula da PLR e liberação de dirigentes sindicais) no final de agosto, sendo firmado Acordo Coletivo de Trabalho após três Sentenças Normativas seguidas. O Acordo Coletivo que está em vigência no presente momento, possui 37 cláusulas. A representação dos trabalhadores avaliou que firmar o acordo foi positivo para a categoria, pois os dissídios coletivos estavam se mostrando desfavoráveis.¹⁵⁸ Mesmo a FENTECT, que demonstrara nos últimos anos inclinação a maior combatividade, considerou que a proposta formulada pelo TST seria importante para a categoria¹⁵⁹.

4.3 Análise da resolução dos conflitos coletivos

Foram narradas acima a constituição e resolução dos conflitos coletivos de trabalho entre os Correios e seus empregados, em seis anos consecutivos. De forma geral, esses conflitos seguiram os seguintes caminhos:

¹⁵⁶ CAMPANHA salarial unificada 2022: FINDECT define calendário de mobilizações da campanha salarial 2022/2023. **FINDECT**, [s. l.], 14 jun. 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/calendario-campanha-salarial/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

¹⁵⁷ PROPOSTA dos correios é piada de mau gosto!. **FINDECT**, [s. l.], 13 jul. 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/proposta-correios-piada/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

¹⁵⁸ FINDECT requer e tst homologa acordo coletivo. **FINDECT**, [s. l.], 1 set. 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/homologacao-act-tst/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

¹⁵⁹ FENTECT. **INFORME 013/2021 da FENTECT**. Brasília: Fentect, 2022. Disponível em: <https://www.fentect.org.br/files/informe-013.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2023.

- Mesa de negociação autônoma > mediação pré-processual > acordo: 2018/2019 e 2022/2023
- Mesa de negociação autônoma > Dissídio Coletivo de greve > mediação processual > acordo: 2017/2018
- Mesa de negociação autônoma > mediação pré-processual > Dissídio Coletivo de Greve > mediação processual > Sentença Normativa: 2019/2020, 2020/2021 e 2021/2022

Os resultados dessas negociações foram, portanto, três Acordos Coletivos de Trabalho e três Sentenças Normativas. Os quadros abaixo demonstram o processo de mudanças de cláusulas no que diz respeito a sua quantidade e principais tipos de cláusulas alteradas (quadro 1) e ao reajuste salarial obtido pela categoria em cada ano (quadro 2):

Quadro 1 - Cláusulas retiradas, incluídas e excluídas do ACT

| | N. de cláusulas | Retiradas | Incluídas | Modificadas |
|------------------|------------------------|--|--|--|
| 2017/2018 | 79 | 63 – Grat. Incent. produtividade 65 – Grat. Acordo Coletivo | - | - |
| 2018/2019 | 79 | - | - | - |
| 2019/2020 | 79 | | | 28 – Plano de saúde (prejudicial aos empregados) |
| 2020/2021 | 29 | todas as cláusulas com impactos considerados econômicos | - | 2 – Vale Alimentação 4 – Licença Adoção 5 – Registro de ponto 8 – Saúde da mulher 21 – Acidentes de trânsito (todas alterações desfavoráveis aos empregados) |
| 2021/2022 | 35 | - | 8 – Equidade e enfrentamento ao racismo 9 – Garantias ao estudante 11 – Acesso às dependências 15 – CIPA 19 – Saúde do empregado 24 – Trabalho fins de semana (Todas em favor dos empregados) | |

| | | | | |
|------------------|----|---|---|--|
| 2022/2023 | 37 | - | 11 - liberação de dirigentes sindicais 32 – PLR | 2 – Vale alimentação (em favor dos empregados) |
|------------------|----|---|---|--|

Fonte: FINDECT, 2022.

Quadro 2 - Reajustes salariais

| | Reajuste | Proposta ECT | INPC¹⁶⁰ |
|------------------|-----------------|---------------------|---------------------------|
| 2017/2018 | 2,07% | sem reajuste | 2,07% |
| 2018/2019 | 3,68% | 1,58% | 3,61% |
| 2019/2020 | 3,00% | 0,80% | 3,16% |
| 2020/2021 | 2,60% | sem reajuste | 2,69% |
| 2021/2022 | 9,50% | sem reajuste | 9,85% |
| 2022/2023 | 10,12% | 20% do IPCA-E | 10,12% |

Fonte: FINDECT, 2022.

Observa-se que havia uma tendência de manutenção de cláusulas até 2020, de certo modo representando uma estagnação em relação às cláusulas estipulativas de condições de trabalho e cláusulas ampliativas dos direitos legais/contratuais. Nesse sentido os reajustes salariais obtidos foram muito próximos à inflação observada em cada período, não representando um aumento real. Ainda que a categoria tenha conseguido barrar as retiradas de cláusulas propostas pela empresa, a negociação coletiva enquanto promotora da melhoria da condição social do trabalhador estava afetada pela dificuldade do movimento sindical de impor os interesses dos seus representados. Não obstante, a Sentença Normativa de vigência 2019/2020 também não cumpriu papel de avanço nas pautas dos empregados, pelo contrário, continha modificação prejudicial em relação ao plano de saúde da categoria.

Destaca-se que, a partir de 2018, o movimento sindical tomou a iniciativa de levar o conflito coletivo espontaneamente ao TST, para que pudesse ser constituída mesa de negociação na forma de mediação pré-processual. Ainda que houvesse divergências entre as Federações representantes dos trabalhadores sobre o momento em que deveria ser pautada a greve, o movimento que se constituiu foi de privilégio à negociação coletiva. Por parte da ECT, entretanto, a postura favorável à negociação demonstrou-se mais limitada a partir de 2019, o que desembocou em alguns anos seguidos de instauração de Dissídios Coletivos.

Nesse sentido, cabe ressaltar que os processos judiciais aqui tratados foram todos Dissídios Coletivos de Greve, instaurados a partir de movimentos muito parecidos: falta de

¹⁶⁰ INPC calculado de agosto a julho a partir da ferramenta <https://www3.bcb.gov.br/CALCIDADA0>

avanço nas negociações coletivas, greve dos trabalhadores em resposta e instauração do Dissídio Coletivo pela ECT. Isso quer dizer que a iniciativa de resolução do conflito pela via judicial partiu da empresa em todos os casos e não do comum acordo característico do Dissídio Coletivo de cunho econômico, previsto no Art. 114 da CF. Isso teve consequências muito determinantes para a resolução dos conflitos, sobretudo nos anos de 2020 e 2021.

No ano de 2019, uma vez instaurado Dissídio Coletivo de Greve, havia Acordo Coletivo de Trabalho em vigência, de modo que a Sentença Normativa manteve a maior parte das cláusulas já acordadas. No entanto, na negociação de 2020 colocou-se uma nova questão, relacionada ao fim da ultratividade previsto pela Reforma Trabalhista de 2017: se não se incorporam as cláusulas ao contrato de trabalho, dado que vedada a ultratividade, não havia no momento norma vigente para ser considerada. Sendo assim, tudo que a Sentença Normativa previsse seria considerado nova normatização e, para a jurisprudência vigente da corte, não seria possível a previsão de normas de caráter econômico que não fossem da vontade da empresa.

Nesse sentido, o DCG no ano de 2020 representou uma espécie de “armadilha” para os empregados dos Correios, dado que a empresa abandonou a negociação coletiva, impulsionando a greve, mas a própria greve conduziu a um julgamento que seria totalmente desfavorável aos trabalhadores, restando à categoria apenas 29 cláusulas e um grande ônus econômico. Esse impacto foi, em grande parte, fruto de uma nova correlação de forças estabelecida pela Reforma Trabalhista e de uma posição do STF no sentido de interromper a vigência da Sentença Normativa anterior, privilegiando a proteção da situação econômica da empresa. Desse modo, também ficou demonstrado no acórdão do TST uma preocupação com as finanças da empresa, embora os balanços financeiros desde 2017 tenham apresentado lucro.

No ano de 2021, o conflito novamente chegou ao TST na forma de DCG, impondo aos Ministros novas reflexões. A questão era o que, de fato, poderia ser interpretado como cláusulas com rebatimentos econômicos, uma vez que muitos dispositivos pactuados em outros momentos mas que não constaram na sentença anterior eram cláusulas sociais. Dentre essas, estavam, por exemplo, cláusulas de proteção à saúde do trabalhador e da mulher e o combate ao racismo. Com relação a esses temas, a Sentença Normativa deste ano restituiu diversas dessas cláusulas sob o argumento de que seus impactos econômicos eram muito pequenos e a função social dessas cláusulas justificava sua manutenção. Também foram recuperadas cláusulas que permitiam a atuação dos sindicatos junto à categoria, o que demonstrou uma atuação do Poder Judiciário em prol da garantia da liberdade sindical que não havia sido considerada no ano anterior. Pode se apontar, portanto, que no ano de 2021 o Poder Normativo

exerceu função mais protetiva aos trabalhadores, ainda que não naquilo que era a maior reivindicação: a restituição das cláusulas com rebatimentos econômicos. De todo modo, merece destaque o comprometimento da última Sentença Normativa com princípios constitucionais e gerais do Direito Coletivo do Trabalho, ao reconhecer a predominância da função social de certas cláusulas, valorizar a liberdade sindical e a promoção de equidade entre os trabalhadores, com o restabelecimento do adicional de trabalho aos finais de semana.

Conforme percebeu-se no andamento das negociações coletivas em todos esses anos, as entidades sindicais demonstraram desconfiança com a atuação do Poder Judiciário e priorização da via da negociação como meio de recuperar os direitos perdidos, o que ocorreu no último ano aqui analisado. Nesse sentido, em termos gerais, as Sentenças Normativas no período analisado foram mais prejudiciais aos trabalhadores do que os Acordos Coletivos de Trabalho firmados no período de análise. Porém, merece destaque o fato de que os dissídios coletivos foram instaurados em momentos de total intransigência da ECT e, naquilo que julgaram possível os ministros da SDC do TST, foram favoráveis em relação à proposta final da empresa, se considerado cada ano isolado. A Sentença Normativa garantiu, por exemplo, a reposição inflacionária em momentos nos quais a ECT não colocou essa proposta em pauta.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A negociação coletiva consolidou-se no Brasil a partir dos anos 1980 como meio prioritário para a resolução de conflitos coletivos do trabalho, em detrimento de uma anterior tendência à judicialização. Esse movimento partiu tanto dos trabalhadores, interessados em uma maior liberdade para pressionar os empregadores pelos seus interesses, quanto das empresas, interessadas em romper com o que consideravam uma proteção demasiada dos empregados por parte do Estado. O próprio Poder Judiciário incentivou o movimento de retirada de sua competência para a resolução desses conflitos, considerando os problemas de se exercer uma atividade que não é típica das suas atribuições.

Nesse sentido, considerando que a autocomposição entre Capital e Trabalho sem a interferência de terceiros demonstra-se, por vezes, algo muito difícil, a mediação e a conciliação firmaram-se como instrumentos muito importantes na resolução dessas contendas. A maior parte dos conflitos coletivos de trabalho no Brasil hoje é resolvido pela negociação direta ou mediada, sendo o Poder Normativo, através do qual o Poder Judiciário decide sobre o mérito do conflito coletivo de trabalho, relegado à última alternativa e considerado um instituto em extinção.

No entanto, a quantidade de conflitos que acabam chegando ao Poder Judiciário na forma de Dissídio Coletivo demonstra estabilidade através dos anos e ainda é considerável, o que aponta para a necessidade de algumas categorias, sob determinadas circunstâncias, recorrerem a essa via. Os motivos para que isso siga ocorrendo, conforme os autores visitados neste trabalho, podem ser atribuídos às debilidades do processo de negociação coletiva no Brasil, como a fragilidade do movimento sindical e elementos de desequilíbrio na correlação de forças interna à negociação coletiva. Dentre esses elementos, destacam-se as mudanças recentes da Reforma Trabalhista de 2017, que afetou os meios de obtenção de recursos financeiros dos sindicatos e vedou a ultratividade das normas coletivas. Nesse sentido, alguns autores apontam para uma função do Poder Normativo como ponto de equilíbrio para a relação negocial coletiva.

A reflexão colocada para esse trabalho é se o Poder Normativo é realmente capaz de atuar como contraponto aos problemas colocados nas negociações coletivas, representando um avanço para a melhoria da condição social do trabalhador e atuando na defesa de princípios constitucionais e do Direito Coletivo do Trabalho. Para exercer essa reflexão, foram analisados conflitos coletivos de trabalho entre a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e seus trabalhadores, nos últimos seis anos.

Em primeiro lugar, foram observados na categoria de trabalhadores em questão algumas fragilidades do movimento sindical, representadas na cisão entre as duas Federações legitimadas a representar os trabalhadores. No ano de 2017, quando havia disposição de parte da categoria de forçar as negociações no sentido da ampliação de direitos, a discordância interna ao movimento dos trabalhadores foi determinante para que a empresa lograsse êxito na declaração da ilegalidade da greve, uma vez que parte dos trabalhadores estava em greve e parte legitimando a Federação que compunha a mesa de negociação.

Observou-se também que a ECT utilizou-se das negociações de forma estratégica, negociando até certo limite e abandonando a mesa nos momentos em que julgou que a decisão judicial lhe seria mais favorável. Cabe refletir, sob a ótica da boa-fé nas negociações coletivas, se os motivos que levaram aos Dissídios Coletivos por três anos consecutivos foram realmente uma impossibilidade na negociação ou, se na verdade, foram uma visão de oportunidade da empresa na instauração do Dissídio Coletivo de Greve.

O espaço de seis anos aqui analisado foi um período muito difícil para os interesses dos trabalhadores dos Correios. A postura da categoria nesse período foi predominantemente defensiva, em contraste com a necessidade da empresa, que alegava problemas econômicos, de “enxugar” o Acordo Coletivo de Trabalho. A autonomia privada coletiva, nesse sentido, mostrou-se insuficiente como promotora de paridade de forças negociais, dado que as entidades sindicais não conseguiram, em regra, aproximar-se de suas reivindicações pela via autônoma. Por outro lado, o Poder Normativo também não representou um meio para que os trabalhadores pudessem exercer de forma eficaz a busca de seus interesses, sobretudo econômicos, mas um meio pelo qual o empregador conseguiu exercer uma posição de vantagem. Ressalva-se a questão do reajuste salarial pela inflação, que, ainda que não represente um ganho real para os trabalhadores, foi um direito concedido pelo Poder Normativo nos casos em que a empresa não tinha intenção de fazê-lo.

O Dissídio Coletivo de Greve, combinado com a jurisprudência anterior da corte e as alterações da Reforma Trabalhista, constituiu-se em um instrumento favorável ao empregador, que passou a crer que dele não resultarão ônus econômicos advindos da Sentença Normativa, considerando o fim da vigência dos instrumentos normativos acordados anteriormente. Nesse sentido, ainda que a categoria de trabalhadores desejasse a instauração do Dissídio Coletivo de tipo econômico (no qual seria possível discussão de cláusulas econômicas, no entendimento expresso pelo Min. Ives Gandra), é de se pressupor que dificilmente o empregador concederia o mútuo acordo necessário, preferindo aguardar a greve da categoria e instaurar o DCG.

Em conclusão, o estudo de caso aqui realizado aponta para uma limitação ainda maior,

a partir da Reforma Trabalhista de 2017, do Poder Normativo enquanto promotor de um reequilíbrio no âmbito dos conflitos coletivos de trabalho e de melhoria na condição social do trabalhador. Pelo contrário, a jurisprudência vigente na corte acaba impondo aos trabalhadores um caminho no qual a greve, o seu maior instrumento de pressão, pode levar a categoria a uma Sentença Normativa que retira direitos conquistados em muitos anos. No entanto, não obstante todos os apontamentos anteriores, o Dissídio Coletivo de 2021, que restituiu algumas cláusulas aos trabalhadores considerando seu caráter social, a garantia da atuação sindical e a equidade entre os trabalhadores, demonstra como os entendimentos do Poder Judiciário não são estanques. Desse modo, não se exclui a possibilidade de que surjam novas teorias que estabeleçam uma nova função para o Poder Normativo.

Para os empregados da ECT, após anos de dificuldade na discussão de data-base, a promessa é de retomada de negociações mais favoráveis, considerando a troca de governo federal em 2023. Porém, a longo prazo e estendendo o raciocínio para outras categorias profissionais, a intransigência dos patrões apresenta-se recorrentemente na realidade brasileira e, com a não ultratividade nas normatizações coletivas, os dilemas vividos pelos trabalhadores dos Correios tendem a se repetir. Nesse sentido, a última reflexão aqui proposta é se os caminhos percorridos pelas entidades sindicais estão proporcionando combatividade nesses momentos mais críticos ou se a classe trabalhadora não se encontra, na verdade, à mercê das vontades dos governos, patrões e de um Poder Judiciário com o qual não pode contar para defender seus interesses.

REFERÊNCIAS

- A RESPONSABILIDADE da FINDECT durante a campanha salarial. **FINDECT**, [s. l.], 25 set. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/empresa-apresenta-parte-da-contraproposta-para-o-acordo-coletivo-de-trabalho-ataques-exigem-mobilizacoes-ja/>. Acesso em: 08 fev. 2023.
- ACORDO COLETIVO DE TRABALHO – 2005/2006, 2005, Brasília. Ata de reunião entre a ECT e a FENTECT. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/10/acordo-coletivo-2005-2006.pdf>. Acesso em: 5 jan. 2023.
- ALVES, A. C.; CASTRO, T. H. L. de. Vulnerabilidade e Direito Coletivo do Trabalho: apontamentos iniciais sobre a vulnerabilidade dos sindicatos de trabalhadores na negociação coletiva pós-reforma trabalhista. **RJLB - Revista Jurídica Luso-Brasileira**, [s. l.], v. 6, n. 3, p. 135-167, 2020. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2020/3/2020_03_0135_0167.pdf. Acesso em: 15 jan. 2023.
- ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?:** ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 16. ed. São Paulo: Editora Cortez, 2018.
- ANTUNES, Ricardo; SILVA, Jair Batista da. Para onde foram os sindicatos? Do sindicalismo de confronto ao sindicalismo negocial. **Caderno CRH**, [s. l.], v. 28, n. 75, p. 511-528, set./dez. 2015. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ccrh/a/HYrfJQj6S3p4FFg584KTqvt/?lang=pt>. Acesso em: 15 jan. 2023.
- ARANHA, Carla. Greve dos Correios continua – não houve acordo na audiência desta sexta. **Exame 55 anos**, 11 set. 2020. Disponível em: <https://exame.com/brasil/reuniao-de-conciliacao-dos-correios-tem-clima-tenso-greve-continua/>. Acesso em: 12 fev. 2023.
- AUDIÊNCIA DE CONCILIAÇÃO NO TST TEM PROPOSTA DE ACORDO. **FINDECT**, [s. l.], 10 set. 2021. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/audiencia-conciliacao-tst-proposta-acordo/>. Acesso em: 10 fev. 2023.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1001203-57.2020.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE – ECT – NÃO ABUSIVIDADE DA GREVE EM FACE DA RECUSA PATRONAL À NEGOCIAÇÃO E OFERECIMENTO DE PAUTA SUPERLATIVAMENTE REDUTIVA DE VANTAGENS – DESCONTO DE 50% DOS DIAS PARADOS E COMPENSAÇÃO DOS DEMAIS – COMPOSIÇÃO DO CONFLITO POR SENTENÇA NORMATIVA COM 29 CLÁUSULAS – REGIME CONSTITUCIONAL E LEGAL APÓS A LEI 13.467/17 INCOMPATÍVEL COM O CONCEITO DE CLÁUSULAS HISTÓRICAS – NÃO PRÉ-EXISTÊNCIA DE CLÁUSULAS CONVENCIONAIS – PODER NORMATIVO RESTRITO EM DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE. Brasília, 21 de setembro de 2021. Disponível em: <https://www.fentect.org.br/files/acordao-tst-dcg-1001203-57.2020.5.00.0000.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.
- BRASIL, Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1001174-70.2021.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. MOVIMENTO PAREDISTA.

ABUSIVIDADE NÃO CONFIGURADA. Relator: Alexandre de Souza Agra Belmonte; Brasília, 21 set. 2021, p. 51. Disponível em: https://findect.org.br/wp-content/uploads/2021/12/DCG_1001174-70.2021.5.00.0000_3grau.pdf. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. Conselho Superior da Justiça do Trabalho. **Resolução CSJT N.º 174, DE 30 DE SETEMBRO DE 2016**. Dispõe sobre a política judiciária nacional de tratamento adequado das disputas de interesses no âmbito do Poder Judiciário Trabalhista e dá outras providências, Brasília: Poder Judiciário, 2016. Disponível em: <https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/95527>. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 12 dez. 2022.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946)**. A Mesa da Assembléia Constituinte promulga a Constituição dos Estados Unidos do Brasil e o Ato das Disposições Constitucionais Transitórias, nos termos dos seus arts. 218 e 36, respectivamente, e manda a todas as autoridades, às quais couber o conhecimento e a execução desses atos, que os executem e façam executar e observar fiel e inteiramente como neles se contêm. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1946. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em: 6 fev. 2023.

BRASIL. Decreto nº 1637/1907, de 5 de janeiro de 1907. Crea sindicatos profissionais e sociedades cooperativas. Brasília: Câmara dos Deputados, 1907. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-1637-5-janeiro-1907-582195-publicacaooriginal-104950-pl.html>. Acesso em: 6 jan. 2023.

BRASIL. Decreto-lei 509 de 25 de março de 1969. Dispõe sobre a transformação do Departamento dos Correios e Telégrafos em empresa pública, e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1969. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del0509.htm. Acesso em: 01 fev. 2023.

BRASIL. Decreto-lei n. 5452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1943. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 8 jan. 2023.

BRASIL. **Lei 11648/2008, de 31 de março de 2008**. Dispõe sobre o reconhecimento formal das centrais sindicais para os fins que especifica, altera a Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências, Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 2008. Disponível em: planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/11648.htm. Acesso em: 8 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 6.538, de 22 de junho de 1978**. Dispõe sobre os Serviços Postais. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1978. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6538.htm#:~:text=DO%20SERVI%C3%87O%20POSTAL-,Art.,encomendas%2C%20conforme%20definido%20em%20regulamento. Acesso em: 01 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.449, de 20 de dezembro de 1985**. Altera a redação do parágrafo único o art. 566 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, assegurando o direito de sindicalização aos empregados da Caixa Econômica Federal. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1985. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7449.htm. Acesso em: 4 fev. 2023.

BRASIL. **Lei nº 7.783, de 28 de junho de 1989**. Dispõe sobre o exercício do direito de greve, define as atividades essenciais, regula o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade, e dá outras providências. Brasília: Subchefia para Assuntos Jurídicos, 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7783.htm Acesso em: 10 jan. 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Suspensão de Liminar: SL 1264 DF. Relator: Presidente. Data de Julgamento: 20 jul. 2020. Data de Publicação: 22 jul. 2020. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/stf/1106798571>. Acesso em: 12 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Despacho. PROCESSO Nº TST-PMPP-1000948-70.2018.5.00.0000. Requerente: Federação Nacional dos Trabalhadores em Empresas de Correios e Telégrafos e Similares; Requerido: Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, Brasília, 29 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2019/07/PMPP-1000948-70.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Orientação Jurisprudencial nº 8 da SDC do TST – Dissídio Coletivo. Pauta Reivindicatória Não Registrada em ata**, [s. l.], 1998. Disponível em: <https://modeloinitial.com.br/lei/129862/orientacao-jurisprudencial-1-99-@1>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente 120 da Seção de Dissídios Coletivos**. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/>. Acesso em: 12 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Precedente 120 da Seção de Dissídios Coletivos - Sentença Normativa, duração, possibilidades e limites**, 2011. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/79> Acesso em: 12 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. Acórdão DCG nº 1000662-58.2019.5.00.0000. DISSÍDIO COLETIVO DE GREVE INSTAURADO PELA EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. NÃO ABUSIVIDADE DO MOVIMENTO PAREDISTA. 1. DIREITO FUNDAMENTAL COLETIVO INSCRITO NO ART. 9º DA CF. ARTS. 3º E 4º DA LEI 7.783/89. Relator: Mauricio Delgado; Brasília, 02 out. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/10/dissidio-coletivo-2019-2021.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Seção de Dissídios Coletivos. **Orientação Jurisprudencial 11 da SDC do TST**. Disponível em: <https://modeloinitial.com.br/lei/129862/orientacao-jurisprudencial-1-99-@1>. Acesso em: 10 fev. 2023.

CAMPANHA salarial 2017: FINDECT protocola pauta de reivindicações nesta quarta-feira (19). **FINDECT**, [s. l.], 17 jul. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/campanha-salarial-2017-findect-protocola-pauta-de-reivindicacoes-nesta-quarta-feira-19/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

CAMPANHA salarial 2019/2020 – orientação da FINDECT aos sindicatos. **FINDECT**, [s. l.] 16 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/campanha-salarial-2019-2020-orientacao-da-findect-aos-sindicatos/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

CAMPANHA salarial unificada 2022: FINDECT define calendário de mobilizações da campanha salarial 2022/2023. **FINDECT**, [s. l.], 14 jun. 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/calendario-campanha-salarial/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

CARRANO, Pedro. Trabalhadores dos Correios entram em greve nesta terça-feira (17). **Brasil de fato**, 16 ago. 2021. Disponível em: <https://www.brasildefato.com.br/2021/08/16/trabalhadores-dos-correios-iniciam-paralisacao-amanha-17>. Acesso em: 10 fev. 2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 9. ed. rev. e atual. São Paulo: Editora Método, 2014.

CASTANHO, William. Saiu na mídia – CORREIOS abandonam negociação com TST e categoria ameaça parar. **FINDECT**, [s. l.], 4 set. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/correios-abandonam-negociacao-com-tst-e-categoria-ameaca-parar/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

CATEGORIA aprova retorno ao trabalho de cabeça erguida e pronta para a próxima luta. **FINDECT**, [s. l.], 22 set. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/categoria-aprova-retorno-ao-trabalho-de-cabeca-erguida-e-pronta-para-a-proxima-luta/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

CENTRAIS Sindicais recorrem ao STF Para Garantir o cumprimento do Dissídio Coletivo Dos Trabalhadores Dos Correios. **FINDECT**, [s. l.], 22 maio 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/centrais-stf-cumprimento-dissidio-coletivo-trabalhadores-correios/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

CORREIOS e empregados assinam no TST primeiro acordo sem greve em 24 anos. **TST**, [s. l.], 15 ago. 2018. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/noticias/620248979/correios-e-empregados-assinam-no-tst-primeiro-acordo-sem-greve-em-24-anos>. Acesso em: 8 fev. 2023.

CORREIOS e representantes dos trabalhadores da ECT homologam acordo no TST. **TST**, [s. l.], 10 out. 2017. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/correios-e-representantes-dos-trabalhadores-da-ect-homologam-acordo-no-tst>. Acesso em: 1 fev. 2023.

CORREIOS rejeitam proposta do TST, propõe retrocessos e ministro marca julgamento. **FINDECT**, [s. l.], 13 set. 2021. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/correios-rejeita-proposta-tst-marca-julgamento/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

CORREIOS. **Desmonstrações financeiras**, [2021?]. Disponível em: <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/publicacoes/demonstracoes-financeiras>. Acesso em: 10 fev. 2022.

DELGADO, Mauricio Godinho. Constituição da República, Sistema Trabalhista Brasileiro e Direito Coletivo do Trabalho. **Revista Fórum Justiça do Trabalho**, Belo Horizonte, ano 32, n. 376, abr. 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho. **CURSO DE DIREITO DO TRABALHO** 16. ed. rev. e ampl. São Paulo: LTr, 2017.

DIDIER JR., Fredie. **Curso de direito processual civil: introdução ao direito processual civil, parte geral e processo de conhecimento**. 17. ed. Salvador: Editora Juspodivm, 2015.

DIREÇÃO Da Ect Age De Covardia E Mantém Descontos Nos Tickets. **FINDECT**, [s. l.], 10 set. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/direcao-ect-covardia-mantem-descontos-tickets/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

DORNELES, Leandro do A. D. de. A reforma trabalhista: algumas repercussões na propedêutica juslaboral. **Revista Fórum Justiça do Trabalho - RFJT**, Belo Horizonte, ano 35, n. 415, p. 11-42, 2018. Disponível em: <https://www.forumconhecimento.com.br/periodico/144/21636/57745>. Acesso em: 30 jan. 2023.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de. O direito do trabalho e a teoria das vulnerabilidades laborais. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 10, n. 103, p. 24-67, set. 2021.

DORNELES, Leandro do Amaral D. de; OLIVEIRA, Cíntia Machado de. **Direito do trabalho**. 3. ed. Porto Alegre: Verbo Jurídico, 2016.

ECT começa campanha salarial propondo reajuste zero!. **FINDECT**, [s. l.], 5 jul. 2021. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/ect-campanha-salarial-reajuste-zero/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

EM ASSEMBLEIA, categoria decide por início imediato das negociações coletivas. **FINDECT**, [s. l.], 8 set. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/em-assembleia-categoria-decide-por-inicio-imediato-das-negociacoes-coletivas/>. Acesso em: 09 fev. 2023

EMPRESA apresenta parte da contraproposta para o acordo coletivo de trabalho – ataques exigem mobilizações já!. **FINDECT**, [s. l.], 14 set. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/empresa-apresenta-parte-da-contraproposta-para-o-acordo-coletivo-de-trabalho-ataques-exigem-mobilizacoes-ja/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. Acordo Coletivo de Trabalho dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos 2016/2017. Autocomposição em negociação de trabalho promovida diretamente pelas partes interessadas por ocasião da data-base. Brasília, 20 set. 2016. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2016/09/ACT-2016-2017-Assinado.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. Minuta de Proposta TST – Mediação e Conciliação pré-processual AC 2018/2019. Brasília, agosto de 2018. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2019/02/Minuta-ACT-2018-2019-Correios-Media%C3%A7%C3%A3o-TST-1a-vrs-FINDECT.pdf>. Acesso em: 6 fev. 2023.

EMPRESA BRASILEIRA DE CORREIOS E TELÉGRAFOS. **Relatório Integrado 2021**, [s. l.], Disponível em: <https://www.correios.com.br/aceso-a-informacao/institucional/publicacoes/processos-de-contas-anuais-prestacao-de-contas/2021/relatorio-integrado/view>. Acesso em: 20 fev. 2023.

EMPRESA não avança na proposta e requer ampla mobilização dos trabalhadores.

FINDECT, [s. l.], 16 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/empresa-nao-avanca-na-proposta-e-requer-ampla-mobilizacao-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

FENTECT. **INFORME 013/2021 da FENTECT**. Brasília: Fentect, 2022. Disponível em: <https://www.fentect.org.br/files/informe-013.pdf>. Acesso em: 13 fev. 2023.

FERNANDES, Florestan. **Nós e o Marxismo**. São Paulo: Expressão Popular, 2009.

FINDECT dá a largada para campanha salarial 2018. **FINDECT**, [s. l.], 7 jun. 2018. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/findect-da-a-largada-para-campanha-salarial-2018/>. Acesso em: 6 fev. 2023.

FINDECT dá início às negociações do act 2019/2020. **FINDECT**, [s. l.], 1 jul. 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/findect-da-inicio-as-negociacoes-do-act-2019-2020/>. Acesso em: 10 fev. 2023.

FINDECT Inicia Batalha Para Garantir Direitos Da Categoria. **FINDECT**, [s. l.], 6 Jul. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/findect-inicia-batalha-para-garantir-direitos-da-categoria/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

FINDECT obtém vitória e liminar impede ect de descontar dos trabalhadores. **FINDECT**, [s. l.], 6 abr. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/vitoria-findect-liminar-impede-ect-descontar-dos-trabalhadores/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

FINDECT requer e tst homologa acordo coletivo. **FINDECT**, [s. l.], 1 set. 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/homologacao-act-tst/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

FINDECT. **Acordos Coletivos**. Disponível em: <https://findect.org.br/acordo-coletivo/>. Acesso em: 9 fev. 2023.

FINDECT. **Cartilha do Acordo Coletivo 2020/2021 dos Trabalhadores dos Correios**. [s. l.]: FINDECT, 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2020/11/CartilhaACT-2020-2021-1.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2023.

FINDECT. Informativo CAMPANHA SALARIAL UNIFICADA 2019/2020. Setembro de 2019. Disponível em: <https://findect.org.br/wp-content/uploads/2019/09/informativo-findect-campanha-salarial-assembleia-greve.pdf>. Acesso em: 8 fev. 2023.

FINDECT. **Sindicato filiados**, Brasília, [2023?]. Disponível em: <https://findect.org.br/sindicatos/> Acesso em: 20 jan. 2023.

FIPE. **Salariômetro**. Boletim de maio de 2021, 2021. Disponível em: <https://salariometro.fipe.org.br/home>. Acesso em: 12 fev. 2023.

GREVE Dos Trabalhadores Dos Correios Começa Forte Em Todo O País. **FINDECT**, [s. l.], 18 ago. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/greve-trabalhadores-correios-comeca-forte-todo-pais/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

HILLESHEIM, Jaime. **Conciliação trabalhista: ofensiva sobre os direitos dos trabalhadores na periferia do capitalismo**. 2015. Tese (Doutorado em Serviço Social) - Centro Sócio-Econômico, Programa de Pós-Graduação em Serviço Social, Universidade Federal de Santa

Catarina, Florianópolis, 2015. p. 605.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa. Dissídio coletivo de trabalho e ação de cumprimento. **Enciclopédia jurídica da PUC-SP**. Tomo: Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. 1. ed. São Paulo, 2020. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/388/edicao-1/dissidio-coletivo-de-trabalho-e-acao-de-cumprimento>. Acesso em: 8 fev. 2023.

JUSTIÇA DO TRABALHO – TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. **Dissídios Coletivos no TST**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/estatistica/tst/dissidios-coletivos>. Acesso em: 8 fev. 2023.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito Processual do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: SaraivaJur, 2022.

LOPES, Otavio Brito. Limites Constitucionais à Negociação Coletiva. **Revista Jurídica Virtual**, Brasília, v. 1, n. 9, 2000, p. 2. Disponível em <https://revistajuridica.presidencia.gov.br/index.php/saj/article/view/1053>. Acesso em: 12 dez. 2022.

LUCCHESI, Cristiane. Brasil violou direito de greve, afirma OIT. **PORTAL UOL**, São Paulo, 05 jan. 1996. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br/fsp/1996/1/05/brasil/26.html>. Acesso em: 1 fev. 2023.

MANCUSO, Gisele Cristina. **A ultratividade da norma coletiva: histórico brasileiro e a vedação ao instituto pela Lei nº 13.467/2017**. 2019. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, 2019.

MARTINEZ, L. **Curso de direito do trabalho**. 12. ed. São Paulo: Saraiva, 2021. *E-book*.

MARTINS FILHO, Ives Gandra da Silva. **O direito comparado como fonte do Direito Coletivo do Trabalho**. Revista do TRT da 15ª Região, Campinas, n. 1, p. 44-49, jul./dez. 1991.

MPT Pede Reabertura Da Discussão Da Validade Do Dissídio Coletivo Por 2 Anos Ao Tst. **FINDECT**, [s. l.], 25 ago. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/mpt-tst-reabertura-dissidio-correios/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 29. ed. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 2727. *E-book*.

O DESESPERO da FENTECT. **FINDECT**, São Paulo, 23 nov. 2016. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/desespero-e-praticas-anti-sindicais-da-fentect/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

OLIVEIRA, Carlindo Rodrigues de. **Greve e Negociação Coletiva: dimensões complementares da luta sindical**. São Paulo: Editora Dialética, 2022.

OLIVEIRA, Ronaldo. **Exposição de Motivos nº 00036/2016 MTB**. Destinatário: Presidente da República. Brasília: Subchefia de assuntos parlamentares, 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Projetos/ExpMotiv/MTE/2016/36.htm. Acesso em: 12 jan. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção 154 – Fomento à Negociação Coletiva**, [S. l.: s. n.]. Disponível em:

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang--pt/index.htm. Acesso em: 9 jan. 2023.

PROPOSTA dos correios é piada de mau gosto!. **FINDECT**, [s. l.], 13 jul. 2022. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/proposta-correios-piada/>. Acesso em: 13 fev. 2023.

RUSSOMANO, Mozart Victor. **Princípios Gerais do Direito Sindical**. 2. ed. atual. e ampl. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos. **Negociação Coletiva de trabalho nos setores público e privado**. São Paulo: LTr, 2015.

SANTOS, Ronaldo Lima dos. **Teoria das normas coletivas**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2009.

SCHERER, Clovis. Diálogo e proteção social: a negociação coletiva após a Reforma Trabalhista. In: KREIN, José; OLIVEIRA, Roberto; FILGUEIRAS, Vitor. **Reforma trabalhista no Brasil: promessas e realidade**, Campinas: Curt Nimuendajú, 2019.

SEVERO, Valdete Souto; SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. **Manual da reforma trabalhista: pontos e contrapontos**. São Paulo: Sensus, 2017. *E-book*.

SOARES, João Batista Berthier Leite. A REFORMA TRABALHISTA, AS NEGOCIAÇÕES COLETIVAS E A CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. In: PINTO, Cristiano *et al.* **Em defesa da Constituição: primeiras impressões do MPT sobre a “reforma trabalhista”**, Brasília: Gráfica Movimento, 2018.

SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. Arbitragem em conflitos individuais do trabalho: a experiência mundial. **Revista do Superior Tribunal do Trabalho**, Brasília, v. 68, n. 1, p. 181-189, 2002.

TEIXEIRA FILHO, João de Lima. A arbitragem e a solução dos conflitos coletivos de trabalho. **Academia Brasileira de Direito do Trabalho**, Rio de Janeiro, 1997. Disponível em: <https://andt.org.br/wp-content/uploads/2021/04/A-Arbitragem-e-a-Solucao-dos-Conflitos-Coletivos-de-Trabalho-Livro-em-Homenagem-a-Orlando-T-Costa-LTr.25.07.1997.pdf>. Acesso em: 12 fev. 2023.

TRABALHADORES Aprovam Continuidade Da Greve! **FINDECT**, [s. l.], 22 ago. 2020. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/trabalhadores-aprovam-continuidade-da-greve/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

TST CONVIDA FINDECT PARA ASSINATURA DO ACT 2017/2018. **FINDECT**, [s. l.], 6 out. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/tst-convida-findect-para-assinatura-do-act-20172018/>. Acesso em: 8 fev. 2023.

TST convida FINDECT para audiência de mediação nesta quarta-feira 04/10/2017. **FINDECT**, [s. l.], 2 out. 2017. Disponível em: <https://findect.org.br/noticias/tst-convida-findect-para-audiencia-de-mediacao-nesta-quarta-feira-04102017/>. Acesso em: 14 fev. 2023.

VASCONCELOS, Laumar. **[Correspondência Acordo Coletivo de Trabalho dos Trabalhadores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos]**. Destinatário: Ecetista. Brasília, 12 jan. 1987. Disponível em:

https://issuu.com/findect/docs/09_acordo_coletivo_de_trabalho_1987. Acesso em: 4 dez. 2022.

VENCESLAU, Igor. **Correios, logística e uso do território:** o serviço de encomenda expressa no Brasil. 2017. 250 p. Dissertação de Mestrado (Mestrado em Geografia Humana) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: <https://bv.fapesp.br/pt/dissertacoes-teses/181365/correios-logistica-e-uso-do-territorio-o-servico-de-encome>. Acesso em: 7 fev. 2023.